

É PRECISO SER ANTIRRACISTA

Volume 2



A ESCOLA NA PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO AO RACISMO



É PRECISO SER ANTIRRACISTA

Volume 2

A escola na prevenção e enfrentamento ao racismo

AUTORIA E ELABORAÇÃO

Aldenora Conceição de Macedo
Elna Dias Cardoso

2025





Sindicato dos Professores no Distrito Federal - Sinpro-DF

Diagramação e capa

Eduardo G. Antero

Edição e Revisão

Letícia Sallorenzo

Ficha Catalográfica

MACEDO, Aldenora Conceição; CARDOSO, Elna Dias.

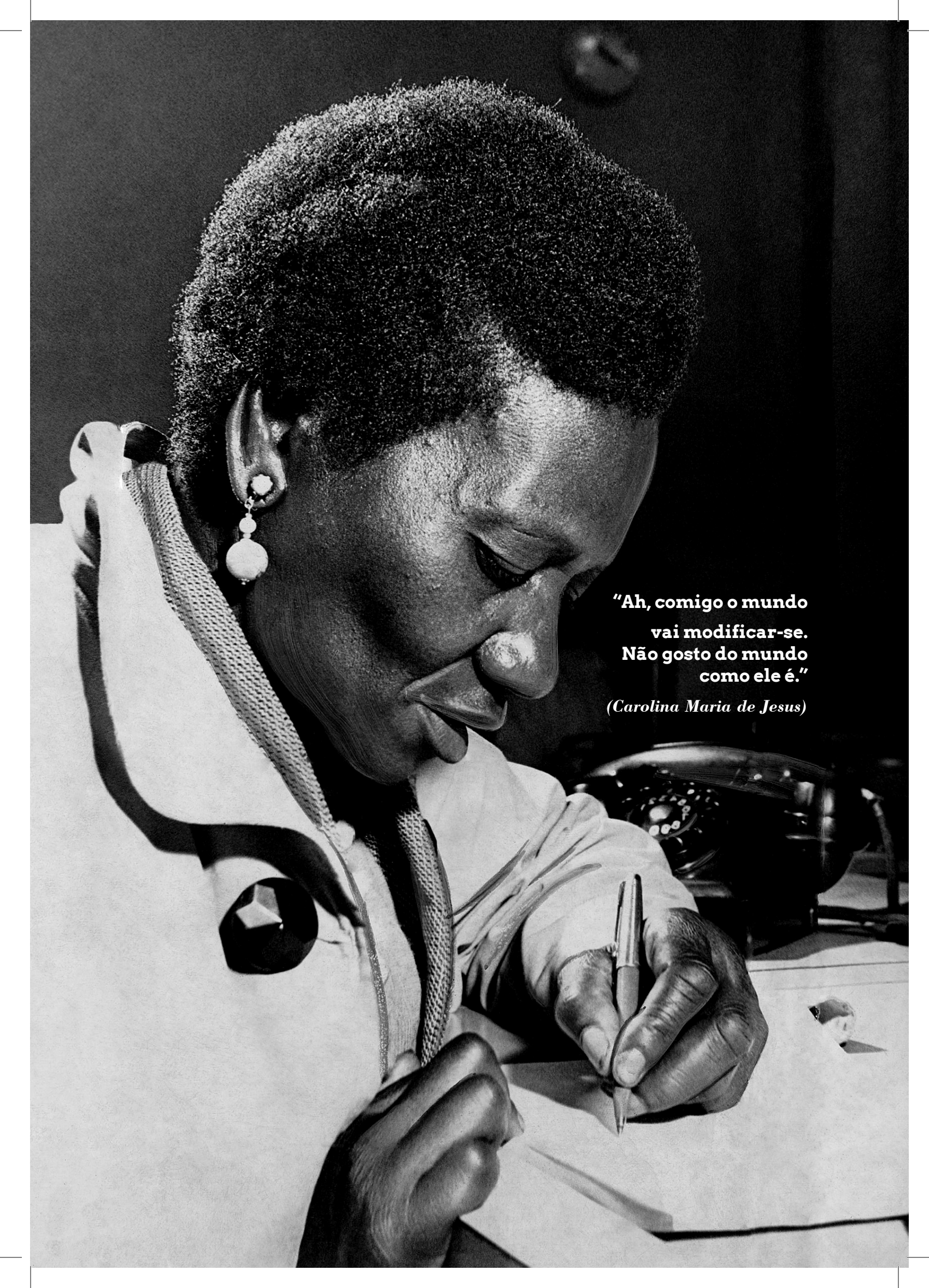
“É preciso ser antirracista”, volume 2: a escola na prevenção e enfrentamento ao racismo/Aldenora Conceição de Macedo, Elna Dias Cardoso – Brasília, DF: Sindicato dos Professores no Distrito Federal – SINPRO/DF, 2025.

144 p.

ISBN nº 978-65-01-35837-6

1. Protocolo. 2. Educação. 3. Antirracismo. 4. Cultura de Paz.
5. Ambiente Escolar.





**"Ah, comigo o mundo
vai modificar-se.
Não gosto do mundo
como ele é."**

(Carolina Maria de Jesus)



7	Prefácio
11	Apresentação
15	Carta às escolas
23	Complementando o arcabouço antirracista: legislações atuais
35	Para saber mais: 20 de novembro – feriado nacional!
39	Quando ocorre o racismo?
45	Retomando conceitos importantes para a identificação do racismo na escola
	Preconceito
	Estereótipo
	Discriminação racial
49	Diferenciando bullying e racismo
	Bullying
	Racismo
57	Outras formas de violências no ambiente escolar
61	Pensando em uma cultura de paz: educar no antirracismo é educar em e para direitos humanos
65	Considerações para a prevenção e enfrentamento ao racismo na escola (etapas preventiva e de enfrentamento)
	Preventivas
	De enfrentamentos
69	Possibilidades de ação em caso de racismo no ambiente escolar
	Atos racistas entre estudantes (crianças e adolescentes)
	Atos racistas entre responsáveis pelas crianças e adolescentes
	Atos racistas entre as(os) servidoras(es) e crianças/estudantes
	Atos racistas entre maiores de idade (profissionais da equipe diretiva, professoras(es), funcionárias(os) e/ou responsáveis)
	Informações gerais





SUMÁRIO



83 A comunidade escolar e as ações para o enfrentamento ao racismo na escola

O papel das(os) gestoras(es) escolares

O papel das(os) professoras(es)

O papel das(os) estudantes

A família e a escola

Coordenações Regionais de Ensino

97 Setores da Secretaria de Educação do Distrito Federal com competências para apoio e informação em casos de racismo

103 Protocolos e outros documentos relativos consultados para a escrita deste caderno

107 Considerações finais

109 Contatos importantes para pedidos de informação e realização de denúncias

111 Bibliografia

121 Anexos e apêndices

Anexo 1: Protocolo de notificação relativo à violência física, psicológica e sexual, no âmbito das unidades escolares da rede pública de ensino do distrito federal.

Apêndice 1: Planejamento das ações pedagógicas de educação antirracista

Apêndice 2: Sugestão para avaliação diagnóstica

Apêndice 3: Acompanhamento da implementação das ações.

137 As autoras

140 As leitoras e os leitores críticos(os)





PREFÁCIO

É com grande satisfação que a Secretaria de Assuntos de Raça e Sexualidade do Sinpro-DF oferece à comunidade escolar e a toda a sociedade este segundo volume do Caderno É preciso ser antirracista. O primeiro, lançado em 2022, foi muito bem recebido em todas as escolas do Distrito Federal, uma vez que municiou nossos educadores e nossas educadoras com um material robusto para o ensino da história e da cultura africana, a superação do racismo e a promoção da diversidade.

Este segundo volume complementa as instruções sobre a prática antirracista. Aqui você vai encontrar o arcabouço legal que, a duras penas e com muita luta, sangue, suor e lágrimas, existe no Brasil e que viabiliza a proteção à nossa história, à nossa cor, às nossas origens, às nossas vidas, à nossa dignidade.

É importante lembrar, neste momento, que um dos primeiros frutos dessa luta veio do saudoso jornalista e advogado baiano Carlos Alberto *Caó* de Oliveira, potente deputado que, junto com a então deputada Benedita da Silva conseguiram inserir, na Constituição Cidadã de 1988, o conceito de racismo como crime.

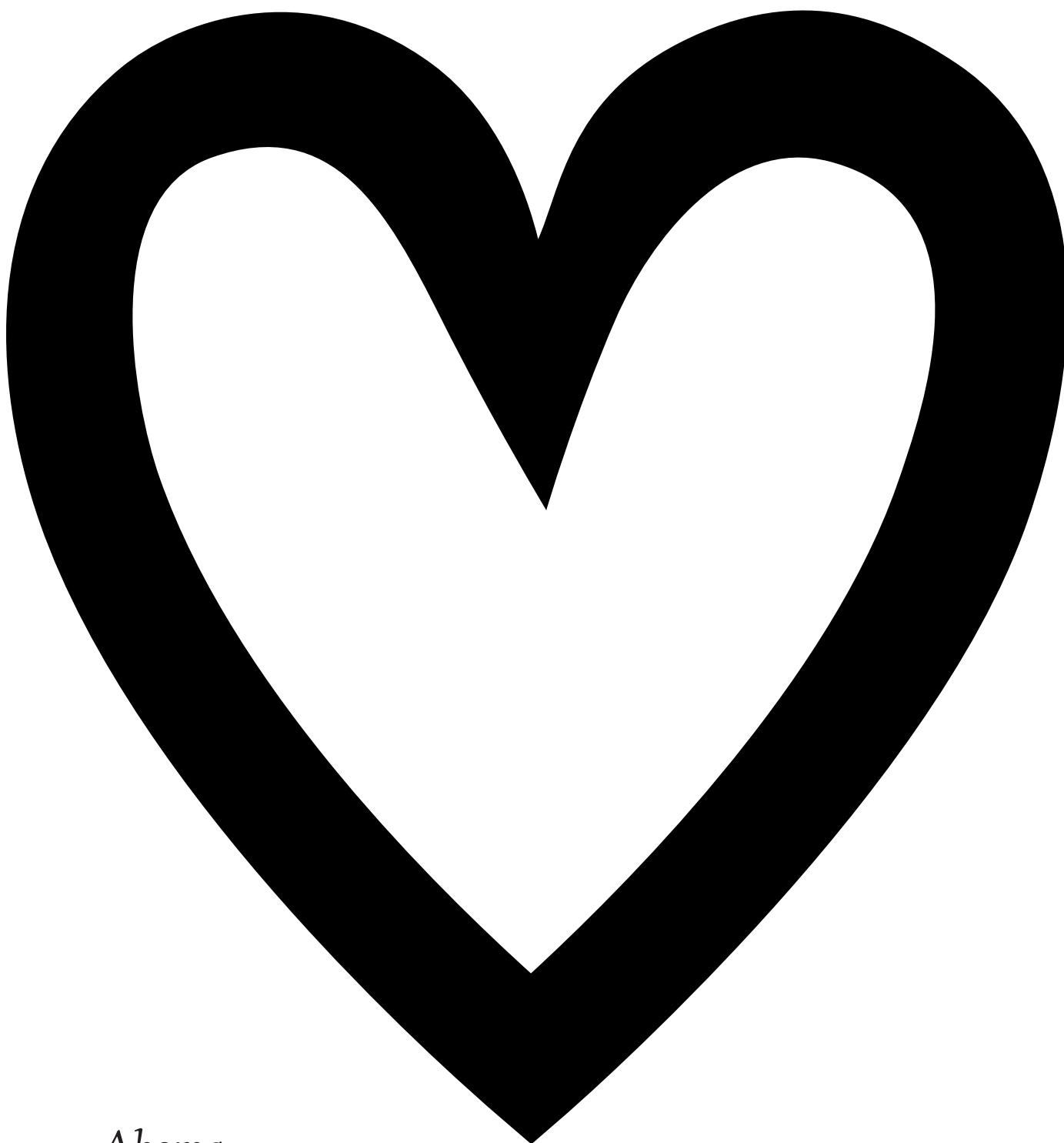
Em fevereiro de 1988, seu trabalho incansável levou à aprovação, por 521 votos a favor e 3 contra, da emenda constitucional que se tornou o inciso XLII do artigo 5º: “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”. No ano seguinte, o Congresso aprovava “os termos da lei” a que a Constituição se referia: a Lei 7.716/89, que ficou conhecida como Lei Caó e originou, inspirou e viabilizou diversos outros trabalhos legais de criminalização do racismo.

Resgatamos o trabalho dessas duas pessoas negras, deputado e deputada constituintes, porque a proposição desse arcabouço legal e constitucional teve sua gênese no seio das discussões sobre a questão racial promovidas não só por partidos políticos, mas também, e principalmente, por sindicatos.

Em seus 46 anos de história, este Sindicato de Professores no Distrito Federal não fugiu jamais de sua função e responsabilidade social. Entendemos que este segundo volume do Caderno É preciso ser antirracista, escrito pelas professoras Aldenora Conceição de Macedo e Elna Dias Cardoso, é mais um instrumento para influenciar e alimentar os sonhos e os saberes de novos caós e novas beneditas que ainda estão nas escolas públicas do Distrito Federal. As autoras gentilmente cederam ao Sinpro-DF os direitos autorais desta publicação, o que tornou possível sua impressão e distribuição gratuita para todo o público interessado.

Além do arcabouço legal, este volume traz protocolos e instruções normativas que servirão de apoio e informação no combate ao racismo nas escolas.

Boa leitura, bons estudos, boa inspiração!
Diretoria Colegiada do Sinpro-DF



Akoma

significa “coração” na língua Akan,
representa qualidades como amor, paciência,
tolerância, compreensão e resistência.





APRESENTAÇÃO

*“Pela construção de uma sociedade multirracial e pluricultural,
onde a diferença seja vivida como equivalência e não mais como inferioridade.”*

(Sueli Carneiro)

O avanço das redes sociais e a capacidade da *internet* de disseminar informações vêm trazendo à tona aquilo que não é uma novidade, mas uma realidade estruturante da sociedade brasileira: o racismo, que, hoje, está sendo filmado. A diferença desse contexto mais moderno é a fácil veiculação dos acontecimentos que consegue causar espanto e mais comoção do que os dados concretos e estatísticos que mostram que essas violências não são fatos isolados, mas acontecimentos perenes na história do país. Contudo, a surpresa é, sobretudo, para pessoas alheias às realidades da desigualdade racial do país, que é uma constante para as populações negra e indígena brasileira que vivem o racismo. Ou seja, não é uma novidade para as pessoas que se preocupam e fazem parte da luta antirracista, negras ou não.

No mesmo sentido, é interessante destacar que o uso das tecnologias, a despeito de também ter ressignificado o racismo ao fomentar novas formas de preconceito e discriminação racial, tem permitido tornar público o que antes era costumeiramente silenciado e abafado, quase sempre em *prol* da manutenção do mito da democracia racial. Proteger quem pratica o racismo e, com isso, a “reputação” de determinadas instituições é, por exemplo, uma prática real e frequente, que também acomete as escolas, principalmente quando se trata da rede privada de ensino. Nesse sentido, aqui destacamos o uso das mídias e das tecnologias como algo que tem colaborado para tornar conhecidas tais injustiças e assim forçado as instituições a pensar em como agir a partir do acontecimento de casos racistas. Logo, não seria demais afirmar que as veiculações desses casos acontecidos no interior das escolas suscitaram a demanda de se estabelecer procedimentos protocolares para o agir perante esses fatos.

Em 2022, lançamos o Caderno de Apoio para Práticas Pedagógicas “É Preciso Ser Antirracista” que se configurou em uma abordagem mais didática para a instrumentalização do fazer docente e, desde sua construção, já se tinha a ideia de dar continuidade àquela discussão. Para isso, levamos em conta que mesmo em uma escola ideal em que o comprometimento com a prática pedagógica antirracista esteja consolidado e que, desse modo, haja o interesse de enfrentar os casos de racismo nela vivenciados, reconhecendo que se trata de um crime e que, como tal, deve ser encarado, pode continuar existindo dúvidas de como se





proceder, enquanto instituição escolar, para realizar os procedimentos assim necessários para manter tal compromisso.

Assim, os casos acontecidos e divulgados, sobretudo a partir do ano de 2023, posterior ao comentado lançamento, também orientaram a perspectiva que deveria prevalecer na escrita da já planejada continuidade do citado Caderno Pedagógico. É nessa perspectiva que os trabalhos para a escrita deste material foram iniciados ainda em 2023. Portanto, este Volume 2 se dá por sermos mais um grupo, dentre diversos outros, afetado pela ausência de orientação para se agir em casos de racismo. É importante frisar, também, que um Protocolo Antirracista de base institucional, legal e jurídica, só pode ser construído por um ente com tais competências, uma vez que demanda, na base, de articulação intersetorial. Temos conhecimento que alguns estados e municípios do país já contam com tais orientações, algumas delas consideradas para este material¹.

O racismo é um crime e, desse modo, precisa ser reconhecido e tratado pelas instâncias competentes, mas a escola deve atuar não apenas no encaminhamento - embora seja uma das etapas mais importantes -, mas agir com a intencionalidade de evitar a reiteração ou mesmo a naturalização do racismo. Há que se considerar que as pessoas envolvidas nesses casos, praticantes e/ou vitimadas, fazem parte da comunidade escolar e que, na maioria das vezes, continuarão compondo esse corpo coletivo, o que demanda da escola, portanto, acolhimento, trato e mediações que permitam uma convivência o mais harmoniosa possível. É esta perspectiva que fundamenta a escrita deste Caderno.

Para tanto, nos alegra saber que o atual governo federal já está trabalhando para a construção de um protocolo nacional que irá instrumentalizar as escolas do país, e também a SEEDF está articulando a escrita de um documento protocolar. O trabalho da SEEDF tem, para nós, um alcance ainda mais importante, uma vez que as realidades locais das escolas não conseguem ser consideradas em um documento de amplitude nacional. Realidades demasiado distintas das escolas em âmbito nacional trazem a necessidade de adaptações e adequações, tal qual se faz com os currículos e as diretrizes educacionais federais. Ressalta-se ainda que, além disso, a SEEDF já possui um Protocolo para casos de notificação de violências de diferentes formas que também abrangem as questões étnico-raciais, conforme mostraremos mais adiante.

1- Ao final desta publicação, referenciamos tais materiais levantados por nós em uma pesquisa simplificada na internet e também solicitadas às respectivas Secretarias de Educação dos estados.





Nesse sentido, este Caderno é um chamado para que a procedimentalização das referidas normativas, nacional e local, seja considerada por todas as unidades escolares e que, em diálogo com suas comunidades, realizem ações, acordos e consensos para o enfrentamento concreto e prático do racismo. Portanto, este é um material de apoio que visa a se configurar como mais um suporte às escolas, junto aos protocolos antirracistas federal e distrital, para atuarem na prevenção e no enfrentamento das manifestações racistas no ambiente educacional.







CARTA ÀS ESCOLAS

Racismo, é possível prevenir

Títí laé
“O tempo é o que você vive”

(Glória Maria)

A discussão sobre o racismo deve ser cotidiana no ambiente educacional, pois se trata da instituição pública responsável pela construção de conhecimentos, reprodução de valores éticos, sociais e culturais, e, portanto, com o maior potencial para a desconstrução de uma cultura histórica de silenciamento, negligência e apagamento que perpetua o racismo no país. Nesse sentido, observa-se que um dos grandes obstáculos para se abordar o problema nas escolas, ainda que com determinação legal específica para que se faça (como é o caso da Lei 10.639/2003) é a crença enraizada da ideologia da fraterna relação entre as raças, ou seja, o mito da democracia racial continua embasando a “política do silêncio” firmada na mudez e cumplicidade de quem se beneficia simbólica e materialmente da relação desigual de poder (BENTO, 2022). Neste contexto, são construídas narrativas para mascarar ou esmaecer o problema, tais como a ideia de que “somos um povo miscigenado, portanto somos uma nação constituída para viver em harmonia” ou que “no Brasil não há racismo”. Essas concepções nos remetem às reflexões do sociólogo Florestan Fernandes (2008), que ainda na década de 1960, afirmou que o brasileiro tem “preconceito de ter preconceito”. Ou seja, somos um país racista, sem racistas.

A distância entre concepções e atitudes fica evidente na análise realizada no sumário executivo Avaliação da Qualidade da Educação Infantil: Um retrato pós BNCC (2023), que mostrou, por exemplo, que 89% das turmas de creche e pré-escola não contam com aprendizados relacionados à educação étnico-racial. A pesquisa é resultado da coleta de dados em 12 municípios brasileiros, dois em cada região do país, totalizando 3.467 turmas de creche e pré-escola. Os resultados expõem como o racismo se faz presente desde muito cedo na mente das crianças, com desdobramentos em todas as etapas de desenvolvimento, trazendo, como efeitos, a rejeição da própria imagem e consequentemente uma identidade racial desvalorizada, dificuldade de socialização, ansiedade, entre outras consequências, e assim se





propaga no desenvolvimento das pessoas e suas relações². Trazemos essa pesquisa porque, como argumentamos no primeiro Caderno É preciso ser antirracista (ALVES; MACEDO; CARDOSO, 2022) aqui já citado, é preciso começar cedo para que se estabeleçam condições reais de se desconstruir a mentalidade racista e a cultura de dominação que permeiam as relações raciais no país.

Já a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023) evidenciou que o Distrito Federal é a unidade da federação com a maior média de anos de estudo de pessoas negras e a maior taxa de escolarização (11,5 anos), o que é algo louvável e que deve ser reconhecido, uma vez que a média nacional é de apenas 9,5 anos. Porém, a média nacional de pessoas brancas na escola é de 10,9 anos e, no DF, esse índice aumenta consideravelmente para 12,8 anos – o maior da pesquisa. Assim, por mais que se tenha um fator positivo em relação à escolarização das pessoas negras no DF, as disparidades ainda são muito latentes e não permitem uma realidade mais equiparada, cenário estruturado nas dimensões sócio-históricas construído durante séculos de opressão e desigualdade social e continuado perpetuamente.

Por outro lado, segundo a Secretaria de Segurança Pública do DF, em 2023, foram registradas 722 ocorrências de injúria racial no Distrito Federal. O maior quantitativo dos últimos 10 anos, mais que o dobro em comparação a 2014, quando foram registradas 299 ocorrências³. Apenas no primeiro semestre de 2024, foram contabilizados 344 casos. De acordo com informações da OAB-DF publicadas no jornal Correio Braziliense, os casos são mais recorrentes em ambientes de trabalho, mas a Organização aponta que “tem sido observada uma crescente [de denúncias de injúrias raciais] em ambientes escolares, cuja discriminação quase sempre é acompanhada de conflitos sociais de classe” (MOUHAMAD, 2024). Quan-

2 - No artigo “Infâncias no plural”: A socialização na (des)construção do racismo e as possibilidades de uma educação antirracista (MACEDO; CARDOSO; ALVES, 2023) tratamos mais detidamente da questão. Sugerimos a leitura para aprofundamento da discussão.

3 - Esses números podem ser explicados, em parte, pela maior visibilidade que o tema tem ganhado nos últimos anos, o que foi importante para levantar o “véu da normalidade” de algumas condutas objetivamente racistas, bem como para encorajar as vítimas a procurarem as autoridades. No contexto do DF, sem dúvida, a criação de uma delegacia especializada nessa temática, a DECRIN, em 2016, provavelmente colaborou com o aumento do registro de ocorrências, o que não deve, necessariamente, ser confundido com o aumento do acontecimento de crimes na sociedade em geral, ainda que isso não signifique que o aumento tenha sido concreto, mas que há diferentes fatores que incidem nessa ampliação da quantidade de ocorrências registradas.





to a isso, vale lembrar que as escolas são, também, ambiente de trabalho para boa parte da comunidade escolar, como as(os) profissionais da educação, por exemplo. Assim, o racismo na escola envolve não apenas estudantes, mas todas as pessoas que dela fazem parte. Nessa perspectiva, sublinhamos aqui, para fins de registro e não esquecimento dessa realidade no DF, alguns casos que ganharam repercussão nos canais de comunicação locais e nacionais, e que são emblemáticos para falarmos sobre racismo, notadamente no âmbito escolar.

Aluna de escola cívico-militar do DF sofre racismo religioso
(Correio Braziliense, 01/03/2023)⁴.

Professora que recebeu esponja de aço de aluno, no DF, diz que viveu choque emocional com caso de racismo (G1, 15/03/2023)⁵.

Racismo na sala de aula: Secretaria de Educação do DF afasta professora que chamou estudante de ‘preto, pobre e feio’ (G1, 24/10/2023)⁶.

Aluna diz ter sofrido racismo durante partida de futebol entre escola pública e particular em Taguatinga, no DF (G1, 02/05/2024)⁷.

Pelo menos três casos de racismo entre estudantes de escolas públicas e particulares do Distrito Federal foram denunciados na imprensa durante o mês de abril (Brasil de Fato, 06/05/2024)⁸.

“Sujinha”: Criança de 8 anos diz ter sofrido racismo em escola pública em Taguatinga, no DF. (G1, 10/05/2024)⁹.

4 - <https://www.correiobraziliense.com.br/cidades-df/2023/03/5077168-aluna-do-df-sofre-racismo-por-usar-colar-de-religiosos-africanas.html>

5 - <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2023/03/15/professora-que-recebeu-esponja-de-aco-de-aluno-no-df-diz-que-so-entendeu-gravidade-apos-repercussao-do-caso.ghtml>

6 - Acesse as matérias na íntegra: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2023/10/24/racismo-na-sala-de-aula-secretaria-de-educacao-do-df-afasta-professora-que-chamou-estudante-de-preto-pobre-e-feio.ghtml>

7 - <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2024/05/02/aluna-diz-ter-sofrido-racismo-durante-partida-de-futebol-entre-escola-publica-e-particular-em-taguatinga-no-df.ghtml>

8 - <https://www.brasildefatodf.com.br/2024/05/06/combate-ao-racismo-nas-escolas-do-df-deve-envolver-familias-afirma-especialista>

9 - <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2024/05/10/sujinha-crianca-de-8-anos-diz-ter-sofrido-racismo-em-escola-publica-em-taguatinga-no-df.ghtml>





DF: Pelo menos uma denúncia de injúria racial é registrada por dia nos primeiros quatro meses de 2024 (Brasil de Fato, 14/05/2024)¹⁰.

Vídeo. Aluna xinga e grava racismo contra professor no DF: “Macaco” (Metrópoles, 07/06/2024).¹¹

Escola denuncia racismo e intolerância religiosa em vídeo publicado por deputado distrital (Brasil de Fato, 30/10/2024)¹².

BA: Professora é apedrejada por alunos após aulas sobre cultura afrobrasileira (Terra, 29/10/2024)¹³.

Os episódios ilustram o quanto precisamos avançar nas discussões sobre o problema para construirmos ambientes mais inclusivos que valorizem as identidades presentes nas unidades educacionais de modo comum e não hierarquizado. Para alcançar tal intento, acreditamos que algumas ações podem ser realizadas nas escolas, como:

a) Revisão e adaptação do currículo escolar, em consonância com a Lei 10.639/2003 e Artigo 26-A da LDB, agindo para o seu cumprimento e incluindo estudos sobre a história e cultura afrobrasileira, africana e indígena. A comunidade escolar precisa estar atenta a esse dever, uma vez que sendo ele negligenciado, a escola pode ser denunciada ao Ministério Público.

b) Formação contínua para a equipe escolar, utilizando-se dos momentos próprios que a organização escolar permite, considerando todas as funções e demandando aos órgãos assim responsáveis da SEEDF, e/ou participando das ações formativas realizadas pela Secretaria, sobretudo via EAPE, também das

10 - <https://www.brasildefato.com.br/2024/05/14/df-pelo-menos-uma-denuncia-de-injuria-racial-e-registrada-por-dia-no-primeiros-quatro-meses-de-2024/>

11 - <https://www.metropoles.com/distrito-federal/video-aluna-xinga-e-grava-racismo-contra-professor-no-df-macaco>

12 - <https://www.brasildefatodf.com.br/2024/10/30/escola-denuncia-racismo-e-intolerancia-religiosa-em-video-publicado-por-deputado-distrital>

13 - <https://www.terra.com.br/noticias/educacao/ba-professora-e-apedrejada-por-alunos-apos-aulas-sobre-cultura-afro-brasileira,f492d9745315af38669a77238677f7953f9qzoua.html>





iniciativas do governo federal, como cursos de extensão e especialização, ou mesmo do SINPRO¹⁴, via Secretaria para Assuntos de Raça e Sexualidade. Além de busca por leituras de materiais que fomentem o letramento racial;

c) Implementação/execução de políticas públicas e protocolos distrital e federal, ainda que com adaptações para maior aderência às realidades da escola – com orientações expressas e objetivas para enfrentamento de casos de racismo no ambiente escolar, com ações e funções (que podem ser observadas no Regimento Interno da SEEDF) bem delimitadas – no intuito de se enfrentar de forma administrativa, criminal, jurídica e pedagógica os casos acontecidos no ambiente escolar;

d) Compromisso social e institucional. É fundamental que gestoras(es) nos diferentes âmbitos governamentais, especialmente as(os) escolares, respeitem as determinações legais e ajam no sentido de planejar, orientar e apoiar os trabalhos com abordagem antirracista da unidade de ensino, demonstrando que reconhecem a importância da função para a qual se candidataram frente às concepções da gestão democrática e seu compromisso com a equidade racial;

e) Avaliação e monitoramento das ações de enfrentamento ao racismo, com a elaboração de objetivos bem definidos e tangíveis, devendo, primordialmente, constar nos documentos formais da escola, como o PPP;

f) Atuar na mediação e enfrentamento de conflitos com atuação profissional capacitada, não só no que diz respeito à função que pode ser atrelada à Orientação Educacional, por exemplo, desde que possua letramento racial. Uma facilitação pode ser a de criar espaços e momentos de diálogos e acolhimento às (aos) profissionais e estudantes vítimas de violência, dentre as quais o racismo;

14 - O Sinpro-DF oferece o Circuito Permanente de Debates Antirracistas nas Escolas. Trata-se de uma das iniciativas do sindicato utilizadas em favor de uma educação antirracista, desenvolvida pela Secretaria para Assuntos de Raça e Sexualidade nas unidades escolares, desde 2022. Os debates são feitos a partir de demandas das próprias escolas. Para solicitar a realização em sua escola, basta ligar no telefone (61) 3343-4200 e pedir para falar com a Secretaria para Assuntos de Raça e Sexualidade, ou falar diretamente com a diretora ou diretor do Sinpro que visita sua escola.





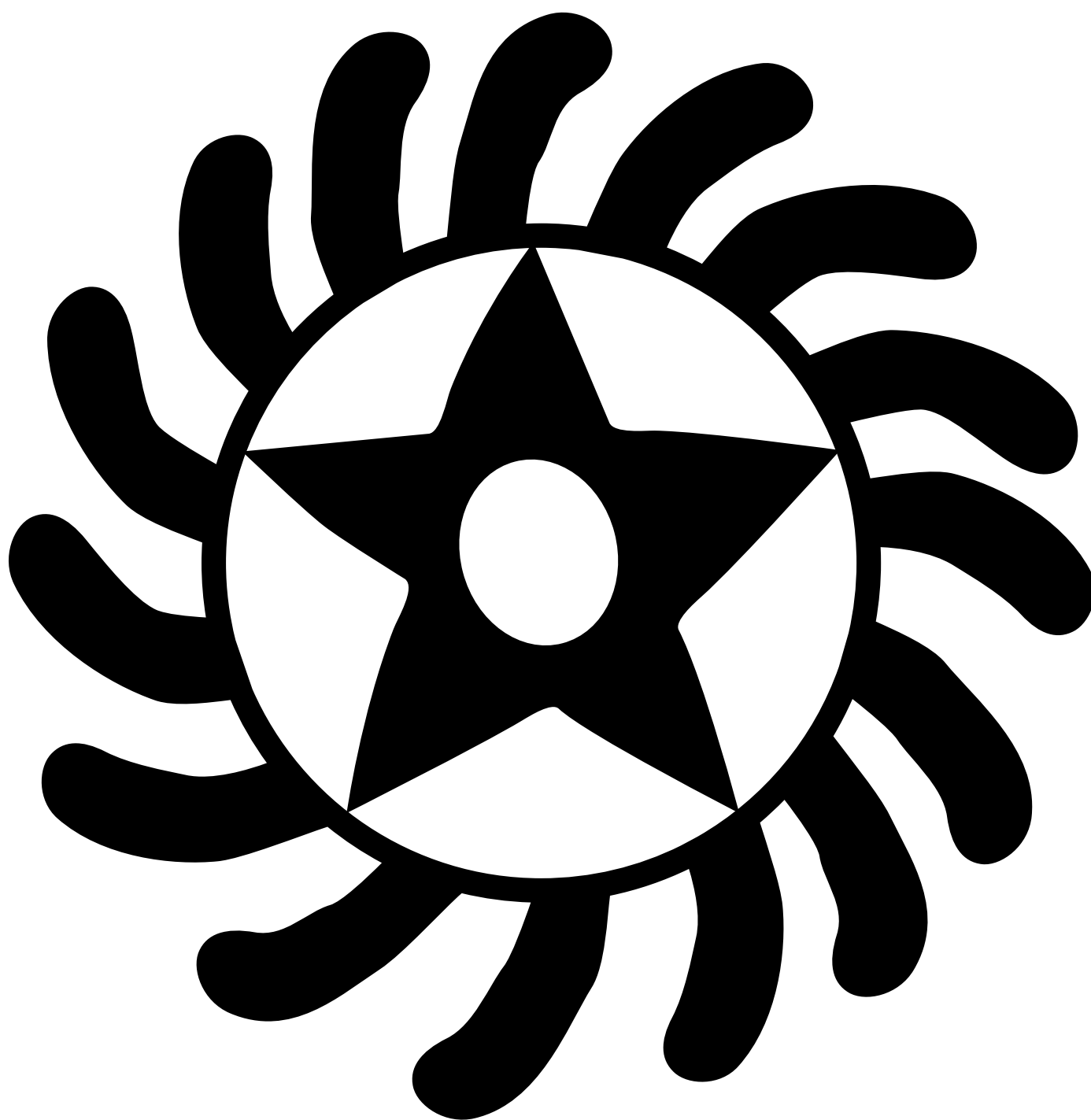
- g) Criar momentos de diálogo entre estudantes, responsáveis, funcionárias(os) e comunidade escolar para se ajustar continuamente às práticas de enfrentamento à violência no ambiente escolar.

Compreendemos que a caminhada para uma sociedade mais respeitosa e humana é longa e, por vezes, tortuosa. Talvez nenhuma ou nenhum de nós, envolvidas(os) na escrita ou leitura deste material, desfrute de uma sociedade realmente fraterna racialmente, porém trabalhamos para que isso seja possível para as futuras gerações, pois, se hoje podemos dizer que já vivemos em um ambiente um pouco mais humanizado que nossos antepassados, isso é fruto do trabalho daquelas(es) que vieram antes de nós.

Acreditamos que a formação de novos espaços de reconhecimento das identidades é uma decisão política e, tomando a concepção de Paulo Freire, ao afirmar que nenhuma educação é politicamente neutra, nos colocamos como quem utiliza de seus espaços e lugares para que sua orientação seja a da emancipação. Neste sentido, uma educação antirracista compreende, antes de tudo, o processo de conscientização, que se somará a uma *práxis* significativa, construída no cotidiano da escola.

Almejamos, com mais este volume do Caderno, contribuir para a construção de um ambiente seguro, que se pretenda livre de todas as formas de opressão, sobretudo as motivadas pelo racismo.





Sesa Wo Suban

“Mude ou transforme sua atitude”. Ele é composto pela estrela da manhã (simbolizando o renascimento de cada dia) dentro de uma roda (que representa a rotação e a autonomia de movimentos). É um símbolo de transformação e mudança.





COMPLEMENTANDO O ARCABOUÇO ANTIRRACISTA: LEGISLAÇÕES ATUAIS

*“Não deixe que nada nem ninguém viole os direitos fundamentais
para que você viva uma vida com dignidade”.*

(Beatriz Nascimento)

No primeiro Caderno É Preciso Ser Antirracista (ALVES; MACEDO; CARDOSO, 2022), fizemos a apresentação de um grande e completo conjunto de legislações, ordenamentos e orientações que tratam da questão racial, em níveis global, nacional e local. É um conjunto de leis e normas relativas ao ambiente escolar, que devem ser conhecidas não só para o respaldo das ações antirracistas na escola, mas também para que todos e todas tenham conhecimento de seus direitos e, sobretudo, das violações desses. Nos dois anos de intervalo entre a primeira e a segunda edição deste Caderno, foram publicadas novas normativas com iguais prerrogativas, conforme apresentamos a seguir:

- a) Projeto de Lei nº 288, de 16 de fevereiro de 2022, que altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (LDB), para incluir a obrigatoriedade de os currículos da educação infantil, do ensino fundamental e do ensino médio abordarem o combate ao racismo e outros.

Art. 1º A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 26 § 9º Conteúdos relativos aos direitos humanos, ao combate ao racismo e à prevenção de todas as formas de violência contra a criança, o adolescente e a mulher serão incluídos, como temas transversais, nos currículos de que trata o caput deste artigo, observadas as diretrizes da legislação correspondente e a produção e distribuição de material didático adequado a cada nível de ensino.

Art. 26-A § 3º No estudo de que trata o caput, o conteúdo programático deverá incluir, ainda, mediante uma abordagem interdisciplinar: I - o enfrentamento ao racismo; II - o respeito aos direitos humanos e às dife-





renças; III - a observância dos deveres de cidadania; e IV - o estímulo à diversidade étnico-racial nas relações sociais¹⁵.

b) Lei nº 7.129, de 12 de maio de 2022, que criou a Semana Distrital em Defesa da Vida da Juventude Negra, a realizar-se anualmente entre 13 e 18 de maio.

Art. 2º A administração pública deve promover, no intervalo de datas proposto, eventos e campanhas educativas voltadas à conscientização sobre racismo, encarceramento e genocídio da juventude negra e periférica.

Art. 3º A Semana Distrital em Defesa da Vida da Juventude Negra passa a figurar no calendário oficial de eventos do DF. (DISTRITO FEDERAL, 2022)

c) Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023, que altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei Caó) (BRASIL, 1989), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística, prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público.

Art. 2º-. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional.

Art. 20-C. Na interpretação desta Lei, o juiz deve considerar como discriminatória qualquer atitude ou tratamento dado à pessoa ou a grupos minoritários que cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou exposição indevida, e que usualmente não se dispensaria a outros grupos em razão da cor, etnia, religião ou procedência. (BRASIL, 2023a)

Até o ano de 2022, as “ofensas” às pessoas negras eram consideradas “injúria qualificada”. Com a aprovação da referida lei, a injúria racial é tipificada como crime de racismo, ou seja,

15 - Aprovado em junho de 2023 pela Comissão dos Direitos Humanos e enviado à Câmara dos Deputados apenas para revisão em 18 de outubro de 2023. Até o momento ainda não foi convertido em lei, conforme observa-se em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/151762>





tem-se a prerrogativa de se aplicar penas maiores para atos de discriminação em função de cor, raça ou etnia. A nova lei também corroborou com o entendimento do Supremo Tribunal Federal de que a injúria racial, da mesma forma que o racismo, é crime imprescritível e inafiançável. Para fins de compreensão, é importante saber que há características específicas que ajudam na identificação: o racismo é compreendido como um crime contra a coletividade, e a injúria como ato direcionado ao indivíduo. Para os casos de injúria relacionada à religião ou à condição de pessoa idosa ou com deficiência, a pena determinada é de um a três anos de reclusão, aumentando-se para dois a cinco anos nos casos relacionados à raça, cor, etnia ou procedência nacional. De forma mais detalhada, pode-se observar no quadro seguinte:

Quadro 1 Diferenças entre práticas de racismo

Tipificação	Característica da ação	Pena
Injúria simples	Ofender uma pessoa com qualquer tipo de xingamento, que não os qualificadores.	1 a 6 meses de reclusão
Injúria qualificada	Ofender uma pessoa em razão da religião ou da condição de deficiência.	1 a 3 anos de reclusão
Injúria racial	Ofender uma pessoa em razão da cor da pele, raça, orientação sexual, identidade de gênero, etnia, origem e procedência nacional.	2 a 5 anos de reclusão
Racismo simples	Ofender a coletividade em razão da religião, cor da pele, raça, orientação sexual, identidade de gênero, procedência nacional, origem e etnia.	1 a 3 anos de reclusão.
Racismo qualificado	Quando o racismo simples é praticado na internet ou em apresentações públicas de grande alcance.	2 a 5 anos de reclusão.

Fonte: Elaboração própria.





Nos casos do crime de injúria racial praticada por funcionária(o) pública(o) no exercício de suas funções, ou a pretexto de exercê-las, a pena será aumentada em um terço. E quando se tratar de ofensas racistas com fins de diversão, descontração ou recreação, a pena será aumentada de um terço até a metade, e pode ser agravada se envolver difusão via redes sociais ou mídias diversas.

A lei determina a injúria racial como crime de ação penal pública incondicionada, e não mais de ação condicionada à representação da vítima. Já a injúria qualificada é condicionada. Em outras palavras, não cabe à pessoa insultada a decisão de seguir ou não com o processo, pois ele passa a ser de titularidade do Ministério Público e pode ser proposto independentemente de provocação.

d) Lei Distrital nº 7.226, de 23 de janeiro de 2023, que instituiu diretrizes e ações para o Programa Distrital de Combate ao Racismo Religioso.

Art. 1º Esta Lei institui diretrizes e ações para o Programa Distrital de Combate ao Racismo Religioso, que tem como objetivo a adoção de políticas de combate à intolerância religiosa e à estigmatização das religiões de matriz africana e de prevenção e enfrentamento da violência exercida contra seus praticantes, símbolos e lugares de culto.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se racismo religioso toda e qualquer conduta praticada por agente público ou privado que resulte na discriminação dos povos negros ou indígenas ou em restrição de seus direitos coletivos ou individuais em razão da prática de religiões de matriz africana.(...)

Art. 5º O Programa Distrital de Combate ao Racismo Religioso tem como diretrizes: I - promover os valores democráticos da liberdade religiosa e da laicidade do Estado, bem como do nexo entre elas, como parte de uma cultura de integral respeito aos direitos humanos; II - articular os diferentes órgãos públicos com competência para fazer cessar violências e discriminações religiosas de cunho racista e responsabilizar os agressores; III - reconhecer expressões de racismo e outras práticas de ódio em formas religiosas, e sua diferenciação da liberdade religiosa, inclusive no serviço público (DISTRITO FEDERAL, 2023a).





e) Portaria nº 313, de 20 de abril de 2023, da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, dispõe sobre o Protocolo de Notificação sobre Violência Física, Psicológica e Sexual, no âmbito das Unidades Escolares da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal. (DISTRITO FEDERAL, 2023)

Art. 2º Este protocolo tem como objetivo auxiliar a Comissão Central do Plano de Paz nas Escolas do Distrito Federal, a fim de:

I - Prevenir e enfrentar as condições geradoras de violência nas Unidades Escolares da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal;

II - Fortalecer o papel social da escola na promoção da paz, da cidadania, da solidariedade, da tolerância e do respeito ao pluralismo e à diversidade étnica, religiosa, de gênero e cultural;

III - Fortalecer o papel social da escola como espaço de reflexão, resolução de conflitos, discussões em grupos, rodas de conversas, realização de seminários e oficinas sobre as causas da violência e suas manifestações, bem como para produção de material de apoio pedagógico;

IV - Monitorar o aspecto da violência das escolas em busca de soluções práticas e pedagógicas para seu enfrentamento nas várias instâncias da sociedade civil.

Art. 3º Sujeitam-se à disciplina fixada neste protocolo todas as Unidades Escolares; as Coordenações Regionais de Ensino e as Sedes I e II da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal.¹⁶

16 - Julgamos importante trazer de forma destacada este Protocolo, pois entendemos que é o documento vigente que orienta as ações escolares em casos de encaminhamentos de denúncias/notificações em caso de racismo, com foco em questões administrativas, judiciais e de cunho mais institucionalizado. Sua íntegra consta do Anexo 1 deste Caderno.





f) Criação do ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial, a ser consolidado e inserido na Agenda 2030 por meio de uma Câmara Temática¹⁷, instituída pela Resolução nº 02/CNODS, de 20 de dezembro de 2023.

A proposta de criação de um ODS para a promoção da igualdade étnico-racial foi anunciada em setembro de 2023 pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, em discurso na abertura da 78ª Assembleia da ONU. Com efeito, a discussão sobre a igualdade racial na Agenda 2030, ou sobre sua ausência, foi empreendida em diversas ocasiões. O Guia para implementação da Agenda 2030 trazia a proposta para inclusão de novos ODSs, entre eles, um voltado especificamente para a Igualdade Racial, criado de forma voluntária pelo governo brasileiro. Instituições como o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), Ministério da Igualdade Racial (MIR), Ministério dos Povos Indígenas (MPI), Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), IBGE, Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), entre outros, iniciaram, em 2023, o desenho de uma proposta para construção de um ODS 18.

Com a criação da Câmara Temática (CT – ODS) e após o anúncio presidencial, as tratativas para implementação de um ODS voltado para a Igualdade étnico-racial ganharam outro patamar. Sob a coordenação do Ministério da Igualdade Racial, Ministério dos Povos Indígenas e da Secretaria Executiva da CNODS, a CT-ODS 18 contou com a adesão de membras(os) da CNODS, considerando representações governamentais e da sociedade civil.

São metas preliminares do Objetivo 18 – Igualdade étnico-racial:

Eliminar o racismo e a discriminação étnico-racial, em todas suas formas, contra os povos indígenas e afrodescendentes.

1. Eliminar o racismo e a discriminação, tanto direta ou indireta, bem como nas formas múltipla ou agravada, e a intolerância correlata contra os povos indígenas e afrodescendentes nos ambientes públicos e privados de trabalho.

17 - Câmara Temática ODS é o órgão que trata de temas específicos relacionados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), uma instância de discussão dentro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Sustentável (CNODS). Atua estudando e oferecendo sugestões técnicas sobre assuntos específicos. Tem como objetivo orientar ações em nível mundial para um futuro mais sustentável até 2030, e conta com a participação de representantes do governo e da sociedade civil.





2. Eliminar todas as formas de violência contra povos indígenas e afrodescendentes nas esferas pública e privada, levando em conta suas interseccionalidades, em particular o homicídio das juventudes, feminicídio e os resultantes de homofobia e transfobia.

3. Garantir aos povos indígenas e afrodescendentes tratamento digno, justo e equânime perante os órgãos do sistema de justiça, de segurança pública e administrativos do Estado, assegurando a efetivação e a ampliação do acesso à justiça e o devido processo legal.

4. Garantir a representatividade equitativa dos povos indígenas e afrodescendentes nas instâncias, colegiados e órgãos de Estado e no quadro de pessoal de empresas públicas e privadas, levando em conta a interseccionalidade.

5. Promover a reparação integral das violações socioeconômica e cultural, das perdas territoriais e dos impactos ambientais nos territórios dos povos indígenas e afrodescendentes, especialmente os integrantes de comunidades tradicionais, favelas e comunidades urbanas, garantindo o direito à memória, verdade e justiça.

5a: Proteger o patrimônio cultural, artístico e religioso dos povos indígenas e afrodescendentes garantindo-lhes os recursos necessários para o resgate, preservação e reconhecimento das memórias e das histórias de seus ancestrais e para o desenvolvimento de linguagens artísticas plurais nos territórios onde vivem.

5b: Preservar as formas de vivência e convivência estabelecidas pelos povos indígenas e afrodescendentes, bem como sua cosmovisão, liberdade de expressão cultural e religiosa.

6. Assegurar moradias adequadas, seguras e sustentáveis aos povos indígenas e afrodescendentes, incluindo comunidades tradicionais, favelas e comunidades urbanas, com garantia de equipamentos e serviços públicos de qualidade, com especial atenção à população em situação de rua.

7. Assegurar o acesso à atenção à saúde de qualidade, não discriminatória, para os povos indígenas e afrodescendentes, bem como o respeito às suas culturas e saberes ancestrais, garantido o fortalecimento do sistema público de saúde.

8. Assegurar a educação de qualidade e não discriminatória aos afrodescendentes, quilombolas e povos indígenas, bem como o respeito às suas culturas e histórias, garantido o fortalecimento da educação pública.





8a: Garantir o respeito à diversidade linguística, com estabelecimento de políticas linguísticas por parte do Estado, que assegurem o reconhecimento, o uso, o registro, a preservação, vitalização e revitalização das línguas dos povos indígenas.

8b: Assegurar a inclusão obrigatória de ações de educação antirracista e sobre as culturas e histórias dos povos indígenas e afrodescendentes, por meio de currículos e estratégias formativas em todos os níveis educacionais.

9. Promover o reconhecimento dos saberes dos povos indígenas e afrodescendentes e garantir-lhes a participação nos processos de tomada de decisão na execução de grandes obras e empreendimentos que afetam seus territórios, na exploração econômica da biodiversidade e no acesso ao patrimônio genético e ao conhecimento tradicional associado.

10. Eliminar a xenofobia e assegurar que todas as metas anteriores, quando cabíveis, sejam refletidas também no tratamento de imigrantes indígenas e afrodescendentes. (BRASIL, 2023c)

g) Política Nacional de Equidade, Educação para as Relações Étnico-Raciais e Educação Escolar Quilombola (PNEERQ), vinculada ao Ministério da Educação (MEC) e instituída pela Portaria nº 470, de 14 de maio de 2024 (BRASIL, 2024b).

Trata-se de uma política pública com o objetivo de implementar ações e programas educacionais voltados à superação das desigualdades étnico-raciais e do racismo nos ambientes de ensino, bem como à promoção da política educacional para a população quilombola, voltadas para todas as etapas de ensino: Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio, cujo ente responsável é a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização de Jovens e Adultos, Diversidade e Inclusão (Secadi). O governo federal deve trabalhar em parceria com estados, municípios e Distrito Federal para sua implementação. As ações têm como público prioritário toda a comunidade escolar: gestoras(es), professoras(es), funcionárias(os) e estudantes. São metas da PNEERQ:

Estruturar um sistema de metas e monitoramento e assegurar a implementação do art. 26-A da Lei nº 9.394,

Formar profissionais da educação para gestão e docência no âmbito da educação para Relações Étnico-Raciais (Erer) e da Educação Escolar Quilombola (EEQ),





Induzir a construção de capacidades institucionais para a condução das políticas de Erer e EEQ nos entes federados,

Reconhecer avanços institucionais de práticas educacionais antirracistas,

Contribuir para a superação das desigualdades étnico-raciais na educação brasileira,

Consolidar a modalidade educação escolar quilombola, com implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Escolar Quilombola, conforme a Resolução nº 8, de 20 de novembro de 2012, do Conselho Nacional de Educação,

Implementar protocolos de prevenção e resposta ao racismo nas escolas (públicas e privadas) e nas instituições de educação superior (BRASIL, 2024b).

h) Lei Distrital nº 7.517, de 02 de julho de 2024, que instituiu a Política Distrital Vinícius Jr. de combate ao racismo em estádios e arenas esportivas do Distrito Federal.

Art. 2º A política visa ao combate ao racismo em estádios e arenas esportivas, buscando transformá-los em espaços de conscientização racial para toda a comunidade esportiva (DISTRITO FEDERAL, 2024).

i) Decreto nº 12.278, de 29 novembro de 2024, que instituiu a Política Nacional para Povos e Comunidades Tradicionais de Terreiro e de Matriz Africana.

Art. 5º São diretrizes da Política Nacional para Povos e Comunidades Tradicionais de Terreiro e de Matriz Africana:

I - a transversalidade de gênero e de raça;

II - a inviolabilidade da integridade territorial;

III - a proteção da liberdade de consciência e de crença;

IV - o livre exercício das expressões culturais e a salvaguarda dos conhecimentos e dos territórios tradicionais próprios;





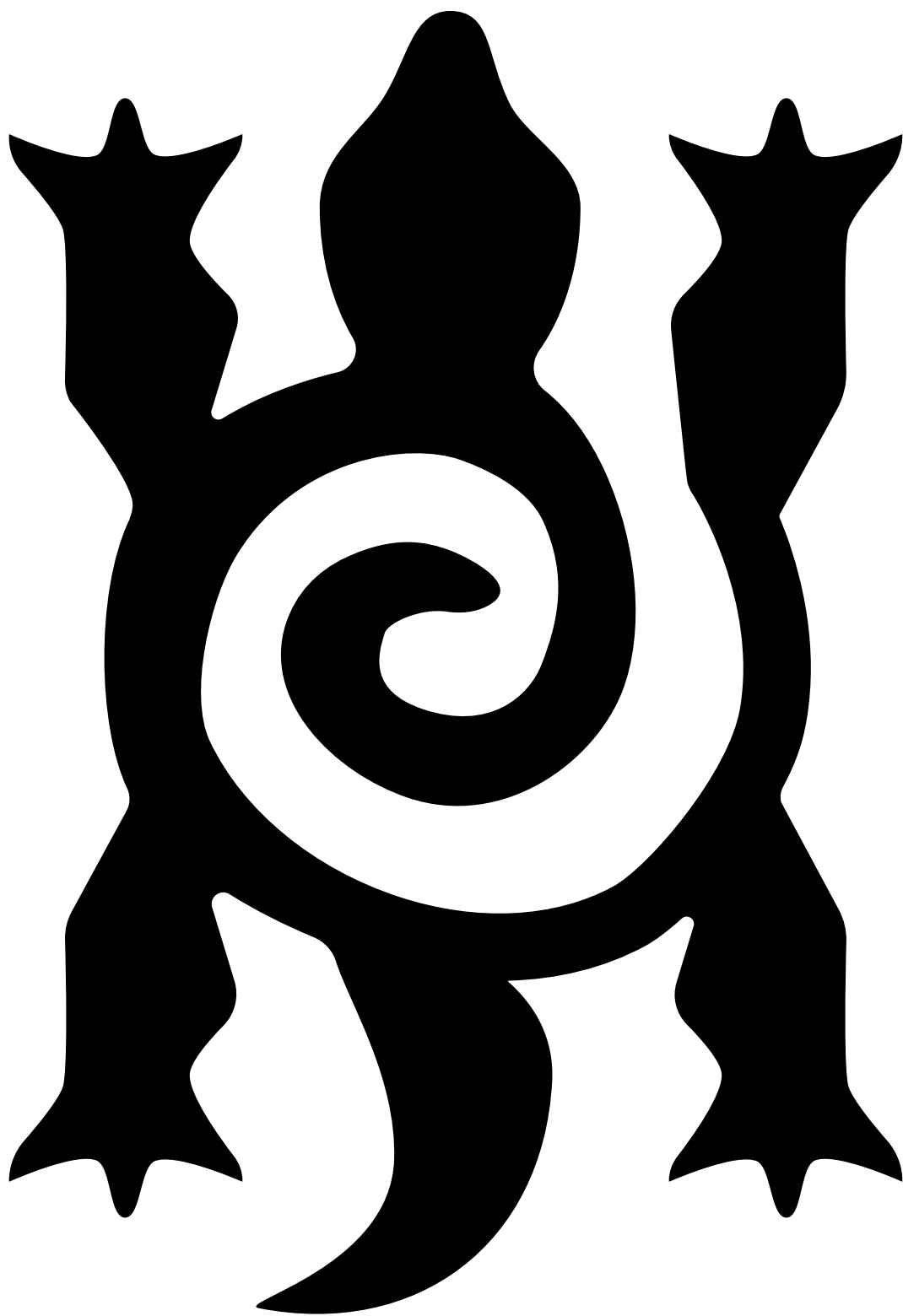
V - o reconhecimento e a valorização da ancestralidade dos povos e das comunidades tradicionais de terreiro e de matriz africana como parte constituinte da identidade brasileira;

VI - a preservação e a difusão do patrimônio material e imaterial e das expressões culturais dos povos e das comunidades tradicionais de terreiro e de matriz africana; e

VII - a intersetorialidade como fundamento para o cumprimento das iniciativas propostas pela Política. (BRASIL, 2024c)

Importa destacarmos ainda que, desde o ano de 2023, algumas importantes políticas e órgãos, então descontinuados, sucateados ou mesmo extintos foram retomados pela nova gestão federal, conforme alguns exemplos acima. São políticas e instâncias que instrumentalizam e fazem parte da luta antirracista. Destacamos a recriação da Secadi, vinculada ao MEC em 2023, e sua Diretoria de Políticas de Educação Étnico-Racial e Educação Escolar Quilombola, que trabalha muitas ações que devem ser conhecidas pelas escolas, assim como as ações do Ministério da Igualdade Racial (MIR).





Denkyem

significa “crocodilo” e simboliza adaptabilidade, inteligência e a capacidade de prosperar em diferentes ambientes. O provérbio Akan (o crocodilo vive na água, mas respira ar) ilustra este conceito.





PARA SABER MAIS: 20 DE NOVEMBRO – FERIADO NACIONAL!

*“Somos herdeiros de uma luta histórica
iniciada por muitos antes de nós.”*

(Luíza Bairros)

A Lei nº 14.759, de 21 de dezembro de 2023, declara o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra feriado nacional. É importante lembrarmos os marcos do 20 de novembro ao longo dos anos, que culminou na conquista do feriado nacional da data a partir de 2024.

1695: O Quilombo dos Palmares, localizado na Serra da Barriga (AL), passara a ser atacado em 1692 por várias expedições militares que buscavam destruí-lo. A mais longa dessas expedições foi comandada pelo bandeirante Domingos Jorge Velho, que reuniu milhares de soldados armados com canhões. Os ataques continuaram por anos. Zumbi se escondeu na Serra dos Dois Irmãos e conseguiu resistir até novembro de 1695, quando a expedição do bandeirante André Furtado de Mendonça o emboscou e o assassinou no dia 20 de novembro.

1971: Em 1971, o pioneiro Grupo Palmares de Porto Alegre fez um ato evocativo à resistência negra na noite do dia 20/11 no Clube Social Negro “Marcílio Dias”, na capital gaúcha. O evento valorizava o herói negro Zumbi, líder do estado negro Quilombo dos Palmares. Era um contraponto ao 13 de maio de 1888, em que a Princesa Isabel assinou a Lei Áurea, que abolia a escravidão, mas não garantia direitos humanos à população negra brasileira. Essa foi a primeira comemoração do 20 de novembro por parte de uma entidade do Movimento Negro brasileiro.

1978: Desde 1971, o Grupo foi seguido por outros grupos antirracistas e, a partir de 1978, com a criação do Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Racial (que viria a se tornar o Movimento Negro Unificado (MNU), entidade com representações em vários estados brasileiros), a data foi consagrada pela comunidade negra. Conhecendo as celebrações oriundas de Porto Alegre, o MNU de São Paulo passou a fazer grandes manifestações em alusão ao líder Zumbi. Outros estados somaram-se às evocações ao Quilombo dos Palmares, culminando com a Marcha Zumbi – 300 anos, em 1995.





1995: Cerca de 30 mil manifestantes (a maioria de pessoas negras) se reuniram em Brasília na comemoração dos 300 anos da morte de Zumbi na “Marcha de Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida”. Nesse ano, Alagoas torna a data feriado estadual em alusão a Zumbi e à consciência negra.

1996: A Lei nº 9.315/1996 (BRASIL, 1996a) inscreve o nome de Zumbi dos Palmares no Livro dos Heróis da Pátria, em comemoração ao tricentenário de sua morte.

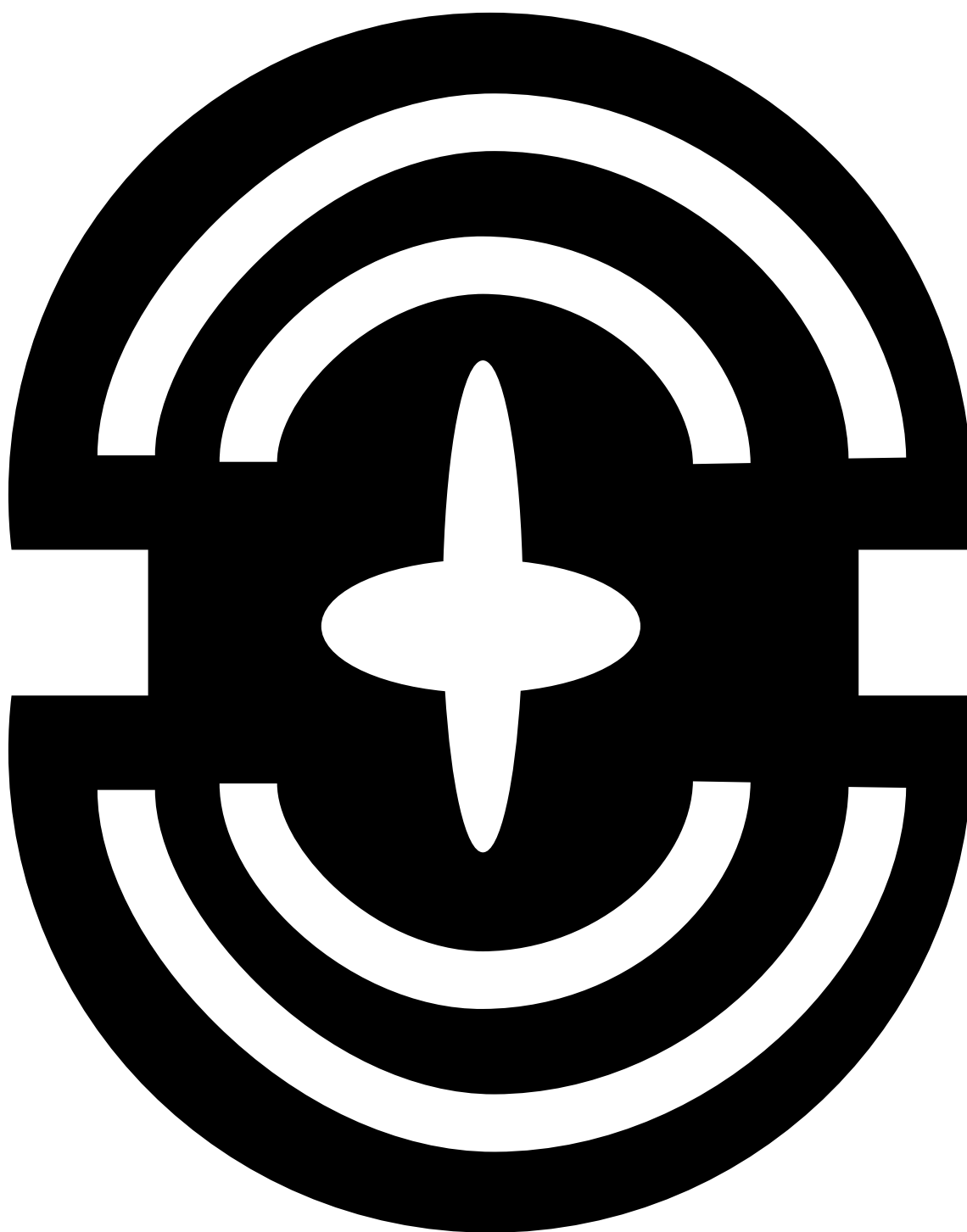
2003: A Lei nº 10.639/2003 (BRASIL, 2003) altera a LDB para incluir no texto o artigo 79-B, com a determinação de que “o calendário escolar incluirá o dia 20 de novembro como ‘Dia Nacional da Consciência Negra’”.

2011: A Lei nº 12.519/2011 (BRASIL, 2011) institui o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra.

2024: O Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra torna-se feriado nacional, em cumprimento à Lei 14.759/2023 (BRASIL, 2023b).

O feriado da Consciência Negra é uma data política. Ele deve ser mais um momento de reflexão e reconhecimento da contribuição negra na história do país e de valorização histórica do poder do movimento negro. Também deve ser o reconhecimento da força e resistência – agência – da população negra perante as iniquidades a que foram/são submetidas pelo colonialismo e pela branquitude, e o reconhecimento do poder do movimento negro na busca por reparação histórica, paridade e justiça social.





Krado

O símbolo Adinkra Krado (também conhecido como “Mmra Krado”) representa justiça, ordem e harmonia





QUANDO OCORRE O RACISMO?

*“Para que a discussão se amplie, é fundamental compreender
que estamos em um lugar de tratamento diferente.
É preciso reconhecer o racismo.”*

(Marielle Franco)

O racismo ocorre quando, por causa de sua cor, cosmovisão de mundo, raça, religião ou procedência nacional, a pessoa é tratada de forma negativamente diferenciada. A lei tipifica o racismo como pessoal ou coletivo¹⁸.

É considerado racismo **pessoal** quando a pessoa:

- É impedida de acessar certos espaços, públicos ou privados (quando é proibida de usar o elevador social e é encaminhada ao de serviço), quando é proibida de entrar numa loja ou shopping, ou quando passa a ser perseguida dentro de estabelecimentos comerciais em função de sua cor;
- Acompanhada de pessoas brancas, é a única a passar por revista policial ou de segurança em determinado local/ambiente;
- Recebe salários inferiores ou piores condições de trabalho que uma/um colega branca(o);
- Tem sua dignidade ofendida com xingamentos como “negra(o) fedida(o)”, “macaca(o)” etc., ou mesmo por expressões como “só podia ser negra(o)”. Além disso, ser desconsiderada como profissional, quando outros se recusam a ser atendidos por essa pessoa em virtude da cor de sua pele.
- Tem sua identidade ridicularizada ou diminuída a partir de xingamentos ou expressões que reforçam a branquitude como parâmetro de beleza e norma.

18 - Este capítulo foi escrito com base no Guia de Orientação para Denúncias de Racismo e Intolerância Religiosa, do Governo do Estado da Paraíba, e no Código de Conduta Antirracista, do Governo do Rio Grande do Sul.





- Quando sua cultura, nas nuances religiosa, étnica ou racial, é ridicularizada por pessoas ou por alguma instituição. Nas reportagens apresentadas neste material trouxemos exemplos concretos de racismo, tais como ser impedida(o) de usar as guias de santas(os) na escola ou no trabalho, ser impedida(o) de usar cabelo *black power*, cabelo rastafari, tranças ou qualquer estilo afro, em escolas ou no trabalho; ser objeto de xingamentos em razão da cor, orientação sexual, identidade de gênero, religião, em jogos coletivos etc.

É considerado racismo **coletivo** quando:

- Imagens de pessoas negras publicizadas em diferentes meios midiáticos com fins de menosprezo e de forma pejorativa, ou mesmo de forma inferiorizada (como pedinte ou em situação de rua, por exemplo), assim como a divulgação e promoção de atitudes racistas.

Essas atitudes, de contexto mais amplo, ao serem trazidas para o ambiente escolar são traduzidas de forma mais características, porém com o mesmo cerne racial¹⁹. Por exemplo:

- Em relação à mobilidade mais regulada ou mesmo o impedimento de acesso a determinados espaços, estudantes negras(os) podem ser proibidas(os) de usar o banheiro das(os) professoras(es) e ser algo comum para as(os) brancas(os).
- Não ser escolhida(o) como ajudante da professora/professor, também porque essa “função” conota privilégio, certa autoridade e trânsito nas dependências da escola, como sala de direção, secretaria etc.
- No caso de ser alvo de desconfiança, por ser a primeira pessoa a ser lembrada quando algo ou algum conflito acontece em sala na ausência da professora/professor, ou quando algo da professora/professor some ou mesmo quando há relatos de colegas com o mesmo teor, sem embasamento ou provas.

19 - É importante destacar que, para que o crime de racismo esteja caracterizado, é indispensável demonstrar o dolo, isto é, a intenção discriminatória da(o) agente, o que nem sempre é simples em caso de formas de racismo mais sutis.





- Na questão salarial, professoras(es), em escolas privadas, podem receber salários menores apenas por serem negras(os) ou, mesmo na rede pública de ensino, com a isonomia assegurada por concurso, ter alguns pequenos privilégios ou acordos a elas(es) não concedidos, ou menos apoio para o exercício de suas funções.
- Em momentos como a escolha de estudantes para concorrer como reis / rainhas de festas comemorativas, em que estudantes brancos(as) recebem mais incentivo e apoio, além de serem mais recorrentemente escolhidas(os).

Já os xingamentos e/ou a desconsideração da cultura acontecem da mesma forma dentro da escola e, além daqueles já comentados, há outras manifestações que buscamos sistematizar abaixo:

Quadro 2 Manifestações do Racismo

Descrição	Exemplos de como se manifesta
Negação da existência do racismo: discurso que reproduz o mito da democracia racial.	Não abordar a questão é uma forma de negação, pois não se fala do que não existe, ainda mais quando há a obrigação legal da abordagem desse tema. Outra forma é amenizar o racismo como a ideia de que é uma brincadeira ou mesmo <i>bullying</i> . Ou, ainda, atribuir as desigualdades apenas à questão socioeconômica, de classe.
Ofensas e Discriminação verbal: palavras ou gestos que reforçam estereótipos ou ridicularizam características físicas ou culturais de estudantes negras(os).	Apelidos como “cabelo de bombril” e muitos outros, no cotidiano ou mesmo quando são alvos de risos e chacotas quando estudantes negras(os) participam de atividades em sala de aula e/ou culturais.





Comentários preconceituosos de professoras(es) e atitudes discriminatórias: tratamento distinto cotidiano.	Reproduzem ideias como: crianças negras têm mais dificuldade de aprendizagem, pensamento atrelado à origem social e de classe. Não ter para com as crianças negras o mesmo tratamento direcionado às brancas: como beijos, abraços, gestos afetuosos nos cabelos apenas de crianças brancas, não dar concessões igualmente, direcionar elogios apenas às(aos) estudantes brancas(os), sobretudo referentes às características físicas.
Baixa Participação em Atividades: estudantes negras(os) podem se calar em atividades escolares devido ao medo de exposição ao racismo ou à falta de representatividade em conteúdos pedagógicos.	Estudantes negras(os) podem evitar apresentações orais, mesmo tendo boas ideias e bom desempenho. Ao não se verem na maioria das figuras apresentadas nas aulas, têm a perspectiva de protagonismo minada.
Racismo Religioso: falas e atitudes preconceituosas contra as religiões de matriz africana.	Estudantes ou profissionais usando trajes ou símbolos religiosos sendo alvos de comentários negativos ou comentários disfarçados de “piadas” entre colegas ou mesmo a respeito do descumprimento de algumas atitudes proselitistas nas escolas, como não acompanhar determinadas rezas ou orações judaico-cristãs ou participar de comemorações com o mesmo embasamento.
Disparidades no Tratamento Disciplinar: estudantes negros são vistos como "problemáticos", recebendo, portanto, punições mais rígidas.	Estudantes negras(os) sendo suspensas(os) por atrasos ou interrupções em sala, enquanto estudantes brancas(os) recebem apenas advertências. Ou, quando ambas(os) estão envolvidas(os) em determinado acontecimento não são ouvidas(os) de forma igualitária.





Evasão ou Insucesso Escolar: a violência racial pode levar estudantes negras(os) a abandonarem a escola, sentindo-se desmotivadas(os) ou desprotegidas(os).	As ofensas repetidas a um(a) estudante negro(a) podem fazer com que deixem de frequentar as aulas, e até mesmo seja compelido(a) a abandonar a escola.
Defasagem Idade-Ano: muitas(os) estudantes negras(os) estão em anos inferiores àqueles correspondentes à sua idade. Dentre os fatores para esse fato, estão: a repetência e a evasão escolar, consequências do racismo estrutural.	Turmas de 5º ano com grande quantitativo de estudantes negras e negros que deveriam estar mais avançados. É preciso olhar para os dados tentando enxergar quem são essas(es) estudantes.
Silenciamento e Invisibilidade: o não reconhecimento e/ou a ausência de conteúdos que valorizem sua história e cultura africana.	Quando professoras(es) não incluem autoras(es) negras(os) nos materiais didáticos ou ignoram questões raciais nas discussões. Ou ainda, quando potencializam representações negativas das pessoas negras. Um bom exemplo é enaltecer as pessoas brancas na história da colonização e enfatizar as negras e indígenas como passivas, condescendentes ou miseráveis, corroborando para o encobrimento praticado em alguns materiais, didáticos ou não.

Fonte: Elaboração própria.

São inúmeras as manifestações racistas, podendo ser veladas ou ostensivas, praticadas ou relegadas ao campo das ideias. O que trouxemos acima, acreditamos, ajuda a ter uma base de compreensão que pode ser tomada como parâmetro para a análise de outros acontecimentos.







RETOMANDO CONCEITOS IMPORTANTES PARA A IDENTIFICAÇÃO DO RACISMO NA ESCOLA

*“Uma das formas de exercer autonomia
é possuir um discurso sobre si mesmo.”*

(Neusa Santos Souza)

No primeiro volume do Caderno Pedagógico *É Preciso Ser Antirracista* (ALVES; MACEDO; CARDOSO, 2022), contextualizamos os principais conceitos para a discussão e entendimento do racismo. Neste volume, julgamos necessário trazer alguns desses conceitos, pois dizem respeito diretamente às práticas racistas acontecidas no ambiente escolar e que precisam ser bem compreendidos para efeitos de reconhecimento de práticas racistas e possíveis encaminhamento de denúncias.

PRECONCEITO

O preconceito (pré-conceito) é um julgamento feito por antecipação (portanto, sem comprovação e sem fundamento) com relação a uma pessoa ou um grupo, utilizando-se como base características como raça, gênero, classe, religião, entre outras. São concepções fortalecidas a partir de discursos racistas previamente construídos e difundidos em diversos espaços sociais (família, escola, nas rodas sociais, no trabalho, etc.). O preconceito com base na raça é uma das expressões do racismo estrutural, de modo velado, oculto (não declarado, silencioso), de forma que não observamos um resultado direto da sua atuação.

São exemplos de preconceitos os ditados populares discriminatórios que diminuem a dignidade das pessoas negras (como por exemplo, pessoas negras são preguiçosas; feiticeiras; sujas; bandidas). Segundo Lourdes Bandeira e Anália Batista (BANDEIRA; BATISTA, 2002), o preconceito constitui o eixo central e reprodutor mais eficiente e atuante nas ações discriminatórias e de exclusão em nossa sociedade.

ESTEREÓTIPO

Os estereótipos são uma espécie de “rótulo” ou “carimbo” que marcam os indivíduos de uma determinada coletividade a partir de pré-julgamentos que buscam eliminar as qualidades individuais e diferenças das(os) sujeitas(os). Desse modo, formam, em grande parte, concepções errôneas e reducionistas. São exemplos





de estereótipos racistas: suja(o), preguiçosa(o), violenta(o), sexualidade descomedida, marginal, resistente à dor, própria(o) para trabalhos braçais, própria(o) para o futebol ou atividades mais técnicas, físicas e menos intelectuais etc.

O estereótipo é um hábito cultural que impõe uma identidade negativa e ignora as razões sociais de desigualdades que colocaram as pessoas negras em situações de múltiplas vulnerabilidades durante séculos (analfabetismo, pobreza etc). Estereótipo é, portanto, a prática do preconceito em sua manifestação comportamental.

DISCRIMINAÇÃO RACIAL

A Discriminação Racial foi definida na Convenção Interamericana sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1966, como:

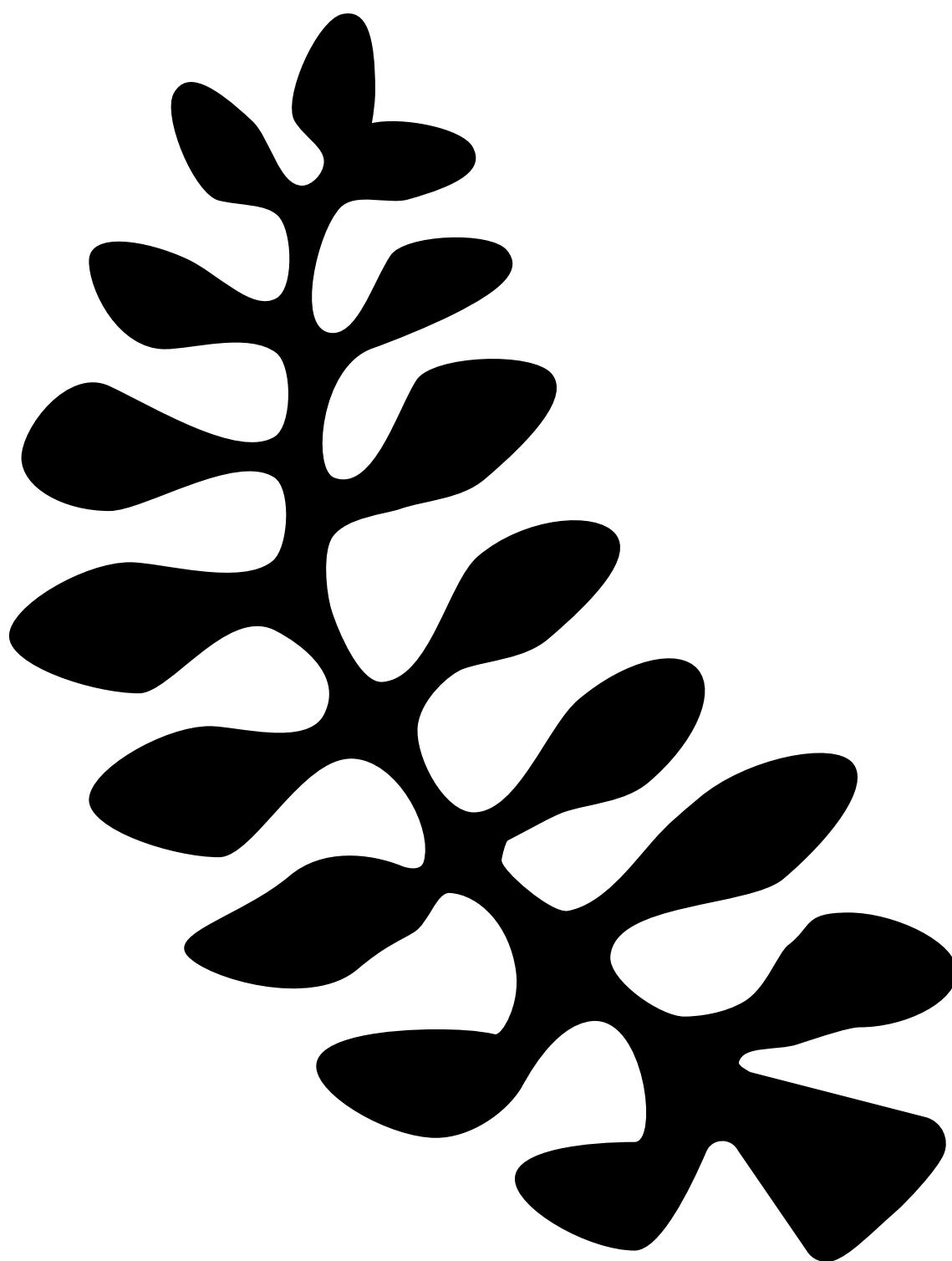
qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundadas na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por fim ou efeito anular ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública (Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial)²⁰.

Em outras palavras, discriminação é a conduta que transgride direitos, tensionando a exclusão social, econômica, histórica e cultural de determinados grupos sociais. São ações cotidianamente reproduzidas em nossa sociedade quando, por exemplo, é negado a uma pessoa negra o acesso a um estabelecimento comercial ou ainda quando, em uma circunstância de roubo, a pessoa negra é imediatamente apontada como agente do delito. Neste sentido, podemos dizer que a discriminação racial é a materialização do racismo e do preconceito que acontece de forma individual ou coletiva.

Estereótipos, preconceitos e discriminação são expressões muito interligadas do racismo, o que os diferencia são as ocasiões e as formas como são manifestados, podendo ser algo pontual ou corriqueiro. Pensar acerca dos conceitos e tê-los compreendidos auxilia na identificação dessas práticas a partir de seu viés racista.

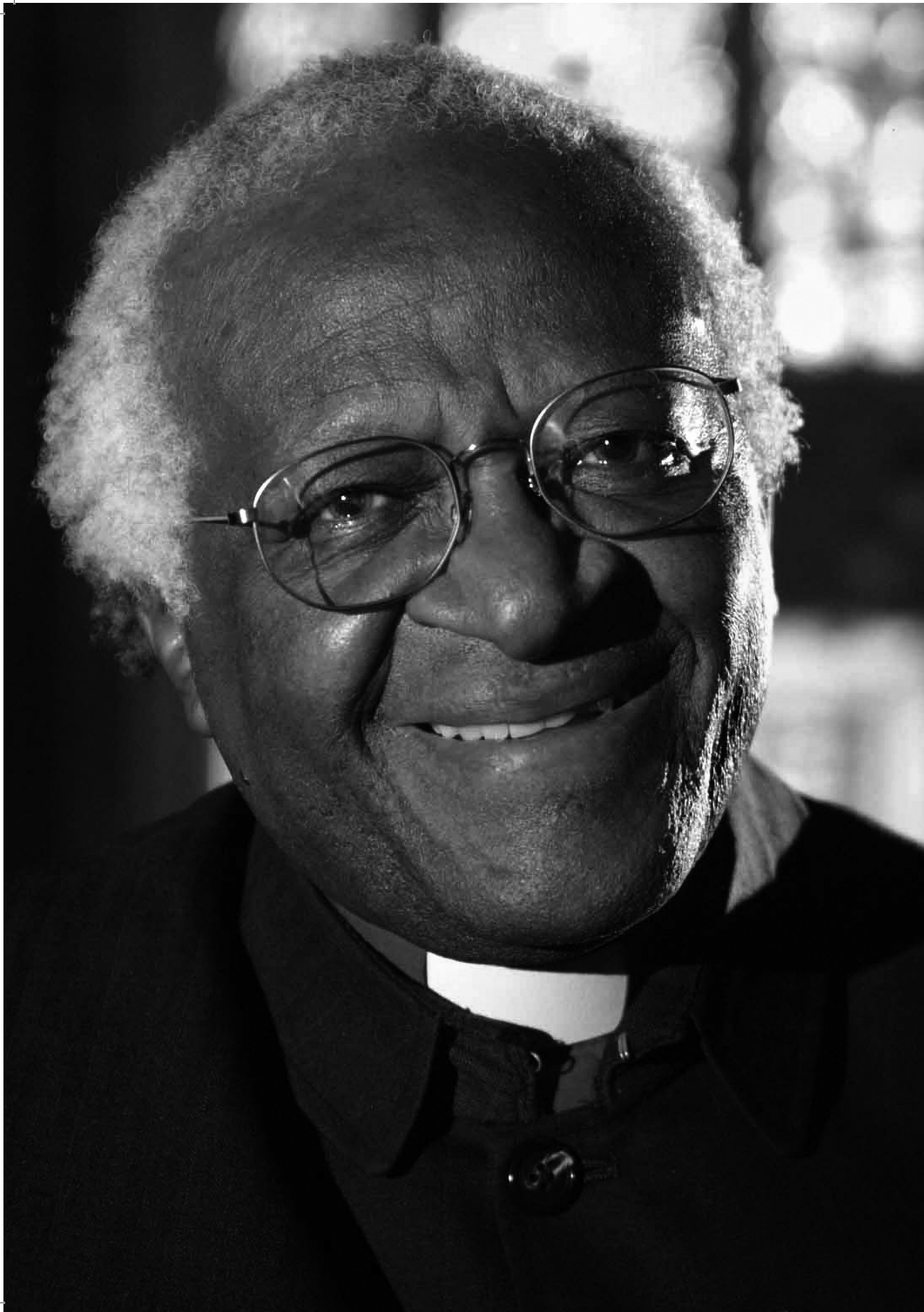
20 - Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1965%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20sobre%20a%20Elimina%C3%A7%C3%A3o%20de%20Todas%20as%20Formas%20de%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20Racial.%20Adoptada%20e%20aberta%20%C3%A0%20assinatura%20e%20ratifica%C3%A7%C3%A3o%20por%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20Assembleia%20Geral%20106%20\(XX\)%20de%2021%20de%20dezembro%20de%201965.pdf](https://www.oas.org/dil/port/1965%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20sobre%20a%20Elimina%C3%A7%C3%A3o%20de%20Todas%20as%20Formas%20de%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20Racial.%20Adoptada%20e%20aberta%20%C3%A0%20assinatura%20e%20ratifica%C3%A7%C3%A3o%20por%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20Assembleia%20Geral%20106%20(XX)%20de%2021%20de%20dezembro%20de%201965.pdf)





Adwera

O Adinkra Adwera é um símbolo africano que representa pureza, santidade e espiritualidade. Ele é frequentemente associado a conceitos como a busca pela verdade e a importância da integridade.





DIFERENCIANDO *BULLYING* E RACISMO

*“Se você fica neutro em situações de injustiça,
você escolhe o lado do opressor.”*

(Desmond Tutu)

O **Estatuto da Criança e Adolescente** (BRASIL, 1990) determina que é direito de toda criança e/ou adolescente o respeito à identidade étnica, e aos valores e crenças assim respectivos. Entretanto, no cotidiano da escola é possível observar as diferentes formas de desrespeito e violência a esse princípio (ABRAMOVAY; CUNHA; CALAF, 2009). Neste contexto, é essencial que as(os) educadoras(es) desenvolvam um olhar mais atencioso a respeito das distintas formas de manifestação da violência no ambiente escolar.

Compreendemos a violência como uma ação que aniquila os corpos e destrói psicologicamente os indivíduos (ZALUAR; LEAL, 2001). Entre as violências presentes no contexto da escola, destacamos duas: o *bullying* e o racismo. Práticas de agressão que não reconhecem o outro como pessoa, ou nas palavras de Oliveira (1991), que não é compreendido como “substância moral de pessoas dignas”.

Ainda que o *bullying* e o racismo estejam no campo da violência e ambos envolvam comportamentos de hostilidade e exclusão, são ações que possuem características e implicações distintas. Este é um ponto essencial no debate, principalmente no que tange às abordagens e intervenções que precisam ser adotadas pelas(os) educadoras(es) no enfrentamento e prevenção de qualquer dessas situações no cotidiano escolar. Nesse sentido, neste material, levantamos essa problematização pois muitos casos de racismo são apagados, silenciados, esmaecidos e camuflados sob o véu do *bullying*, por vezes até utilizam-se da expressão *bullying* racista, algo que acreditamos ser um desserviço à luta antirracista e uma forma equivocada de se tentar abordar a questão, ou mesmo de “empurrar para debaixo do tapete”. Assim, vamos apresentar conceituações e problematizações para demonstrar o que estamos afirmando:

BULLYING

De acordo com Lopes Neto (2005), por muito tempo o *bullying* foi compreendido como “brincadeira” no ambiente escolar, e negligenciado pelas(os) educadoras(es). Essa concepção passou a ser problematizada nos anos 1970 por





Dan Olweus, pioneiro nos estudos sobre o tema. Seu trabalho inicial teve o objetivo de analisar a natureza do *bullying* e sua ocorrência num universo de 84.000 estudantes, 400 professoras(es) e 1.000 mães, pais e/ou responsáveis por alunas(os). Os resultados evidenciaram que uma em cada sete crianças estava envolvida em casos de *bullying* (OLWEUS, 2003).

Nosso país possui um contexto diferente daquele da Noruega, onde a pesquisa foi realizada. Mas a base que sustenta a ação é a mesma: a violência e a ridicularização do outro. Neste aspecto, podemos dizer que o *bullying* diz respeito a um conjunto de atitudes violentas, intencionais e repetitivas adotadas por uma ou mais pessoas com o intuito de promover a intimidação, a ridicularização a partir de constrangimento e coação.

Nas palavras de Ellen Souza (2016, p. 87), “é um problema que se origina dentro da instituição escolar e abrange especificamente crianças e adolescentes, pois são intimidações que ocorrem principalmente entre pares”.

O conceito de *bullying* apresenta três características basilares desse tipo de violência:

- (I) Tem como origem o universo escolar;
- (II) Tem como alvos crianças e adolescentes;
- (III) Tem como práticas sistemáticas das relações interpessoais insultos, apelidos e hostilização do outro.

O *bullying* ocorre em um cenário de assimetria de poder entre agressor e vítima, e pode se manifestar de várias formas: **verbal** (xingamentos, ofensas, ameaças), **física** (empurrões, agressões físicas), **social** (exclusão, boatos, manipulação de amizades), e via redes sociais, conhecido como **cyberbullying** (ataques online, difamação em redes sociais).





Neste contexto, o *bullying* compreende três papéis principais:

- a) a agressora ou o agressor;
- b) espectadores e/ou observadores;
- c) vítima ou alvo da agressão.

Esses papéis não são fixos, pois uma pessoa que hoje é vítima pode, em outro contexto, tornar-se agressora.

As(os) agressoras(es) possuem como características a não aceitação das regras sociais, sentem satisfação em provocar danos ao outro e buscam o reconhecimento de colegas, seja por admiração ou medo. Ademais, buscam expressar sua agressividade nas fragilidades de suas relações interpessoais, e escolhem como alvos estudantes com pouca ou nenhuma popularidade na escola e que possuem baixa autoestima.

No cenário para as atitudes agressivas, as(os) observadoras(es) do *bullying* têm um papel importante, uma vez que não interferem na prática da violência e são testemunhas do poder da pessoa que agride. Segundo Crochick (2019), as(os) observadoras(es) agem desta forma por insegurança e por acreditarem que ao não reagirem estarão a salvo de uma futura agressão; também podem agir dessa forma por indiferença em relação ao sofrimento do outro.

As testemunhas do bullying muitas vezes dão risadas e incentivam as agressões, e assim se tornam coautoras(es) da intimidação sistemática. Esse grupo ocupa um papel importante no cenário de agressão, pois sem observadoras(es) (ou melhor, sem plateia), as agressoras e agressores não conseguem expor sua força e domínio ou mesmo intimidar as(os) espectadoras(es) ao mesmo tempo em que agridem a vítima.

O entendimento do *bullying* como um ato de violência que atenta contra a integridade física, psíquica e moral da criança e/ou adolescente está expresso na Lei 14.811, de 12 de janeiro de 2024 (BRASIL, 2024a), que inclui casos de *bullying* e *cyberbullying* no Código Penal, determinando a responsabilização das(os) agressoras(es).





Quadro 3 Bullying e Cyberbullying - Lei nº 14.811/2024

Tipificação	Característica da ação	Pena
Intimidação sistemática <i>(bullying)</i>	Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais:	Multa, se a conduta não constituir crime mais grave.
Intimidação sistemática virtual <i>(cyberbullying)</i>	Se a conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos on-line ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real.	Reclusão, de 2 a 4 anos, e multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

Fonte: Elaboração própria.

Cabe sublinhar que o *bullying* não deve ser compreendido como característico das relações entre crianças, bem como não pode ser abordado como sinônimo de racismo.

RACISMO

No primeiro volume deste Caderno Antirracista (ALVES; MACEDO; CARDOSO, 2022), fizemos uma ampla discussão teórica e conceitual acerca do racismo que serve como base para este material, além das caracterizações realizadas na seção anterior que robustecem ainda mais o entendimento do que é o racismo. Ainda assim, cumpre destacar o pensamento de Munanga (2004), que nos explica que o racismo não é apenas um preconceito, mas um sistema que justifica a subordinação e desumanização de pessoas negras e outros grupos racializados. O pensamento de Munanga converge com nossa afirmação de que o





mito da democracia racial foi uma estratégia para mascarar essas desigualdades, perpetuando a exclusão e a marginalização da população negra, mesmo após o fim da escravidão. O autor afirma também que o racismo institucionalizado se manifesta nas políticas públicas, nas relações de trabalho, na educação e em outras áreas, onde práticas discriminatórias estão incorporadas às normas e estruturas da sociedade, limitando o acesso a direitos e recursos essenciais para a população negra.

Em tópico anterior deste Caderno, falamos das formas individuais de manifestação do racismo, que se dá por meio de atos discriminatórios cometidos por indivíduos contra outros. Essas formas individuais de racismo podem chegar a extremos de violência, incluindo agressões, destruição de propriedades e até assassinatos. No campo institucional, o racismo envolve práticas discriminatórias sistemáticas que são apoiadas pelo Estado ou ocorrem com seu apoio indireto. Isso pode incluir o isolamento de pessoas negras em bairros específicos, escolas e empregos. No ambiente escolar, essas práticas discriminatórias se refletem em materiais didáticos que apresentam personagens negras(os) de maneira estereotipada ou mesmo na ausência de uma narrativa positiva sobre a história do povo negro no Brasil.

A mídia, em forma de propagandas, publicidade e novelas, também contribui para essa manifestação racista ao retratar de forma equivocada e indevida esses grupos e outros grupos étnico/raciais historicamente excluídos.

NÃO EXISTE BULLYING RACISTA!

***Bullying é bullying e racismo é racismo,
e ambos são crimes diferentemente tipificados.***

Demandam ações de prevenção e enfrentamento distintas.

É preciso problematizar uma importante questão: o racismo faz parte do cimento da sociedade brasileira. Com isso, queremos dizer que é uma das formas de violência mais antigas no país, só não mais que o patriarcado (SAFFIOTI, 2015). Ainda assim, observa-se uma maior adesão ou interesse pela discussão sobre *bullying* que é reconhecidamente muito mais recente, tal qual hoje conhecemos.





Há que se perguntar o porquê de isso acontecer. Uma das nossas hipóteses é que esta é mais uma forma de invisibilizar o enfrentamento e reconhecimento do racismo, e buscamos discutir esse aspecto nesta seção.

Não estamos com isso desconsiderando a importância de se abordar também o *bullying*, mas sendo firmes na necessidade e responsabilidade para com a prática educacional antirracista.

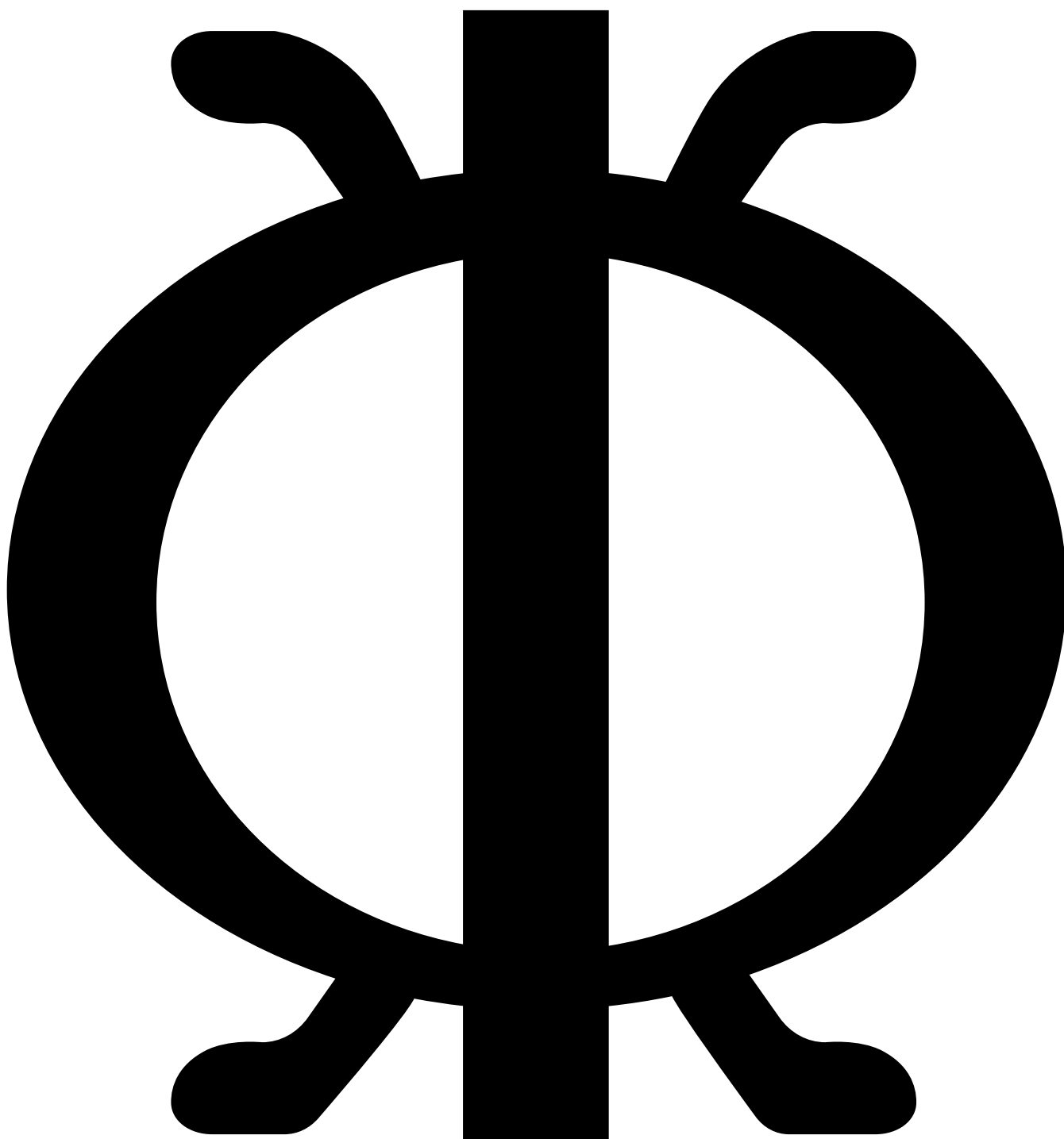
Em 2024²¹, O Instituto Datafolha realizou 1.312 entrevistas em 113 municípios sobre o tema *bullying* e descobriu o seguinte: 65% das mães têm medo que suas/seus filhas(os) sejam vítimas de *bullying*, o dobro registrado entre pais, 32%. Entre pessoas autodeclaradas pretas, o sentimento de medo atinge o percentual de 65%, entre pardas 49% e entre brancas 42%. Esses dados evidenciam a confusão conceitual entre *bullying* e racismo, assim como corroboram a ideia de que as ações educativas sobre o *bullying* devem ser intensificadas e que, ao realizarem tal prática nas unidades escolares, os educadores estão combatendo o racismo. Essa compreensão é mais uma forma de apagamento das questões raciais no âmbito educacional.

Em síntese, a diferenciação entre *bullying* e racismo se dá de forma mais inteligível quando levamos em conta questões de graduação e qualificação. *Bullying* é qualquer intimidação física ou psicológica que não use os elementos do racismo. Racismo é qualquer intimidação discriminatória que ocorre em razão da cor, raça, etnia, religião etc. *Bullying* diz respeito a comportamentos intimidatórios e injúria a simples xingamentos depreciativos.

Assim, pode até acontecer bullying e racismo na mesma conduta, e a pessoa que assim praticar será responsabilizada pelos dois crimes de forma independente. Portanto, há, certamente, casos em que o *bullying* estará sim entrelaçado com o racismo. O importante é saber diferenciar, sem deixar de compreender que podem acontecer simultaneamente no espaço social.

21 - Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2024/11/datafolha-76-dos-brasileiros-temem-que-filhos-sofram-bullying-medo-e-maior-entre-pretos-e-pardos.shtml>.





Waea Aba

simboliza resistência, vigor e perseverança, representando a dureza da semente da árvore wawa. O nome “Wawa Aba” significa “semente da wawa” e é associado à força e à capacidade de superar obstáculos.





OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE ESCOLAR

*“Quando somos ensinados que a segurança está na semelhança
Qualquer tipo de diferença, parece uma ameaça”.*

(bell hooks)

Não é uma novidade se falar das violências no ambiente educacional. Mas essa discussão vem ganhando cada vez mais espaço nas pautas educacionais, seja pelas mudanças enfrentadas pela instituição escolar, seja pelos novos significados assumidos na sociedade. Nesse sentido, cabe destacar que a violência, como qualquer fenômeno social, depende do contexto sócio-histórico e cultural. Deve ser pensada, portanto, em uma perspectiva multidimensional, pois é um fator que abrange muitos elementos e é moldada pelas características da vida social (ABRAMOVAY; CUNHA; CALAF, 2009).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define a violência como “o uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação” (WHO, WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1996).

Nesta concepção, dois aspectos devem ser sublinhados: primeiro a correlação entre intencionalidade e ato, independente do resultado; segundo a inclusão da palavra “poder”, após “força física” expandindo o conceito usual de violência para incluir atos de poder assimétrico, tais como ameaças e intimidações. A inserção do aludido termo, também abrange a negligência ou atos de omissão (DAHLBERG; KRUG, 2007).

Neste contexto, apresentamos alguns tipos de violências que estão diretamente vinculadas ao tema deste documento:

Violência física: É uma ação que afeta a integridade física da criança e/ou adolescente, compreendendo comportamentos como empurrar, bater, chutar, podendo inclusive resultar na prática de homicídio.

Violência psicológica/moral: Refere-se a comportamentos discriminatórios, depreciativos, insultos, ofensas, ameaças, isolamento, agressão verbal que afetam o desenvolvimento psíquico e emocional da pessoa. É uma forma de violência menos perceptível, com efeitos igualmente nefastos.





Negligência: Refere-se à omissão, não observância de deveres e obrigações no que tange à integridade física e psicológica da pessoa humana.

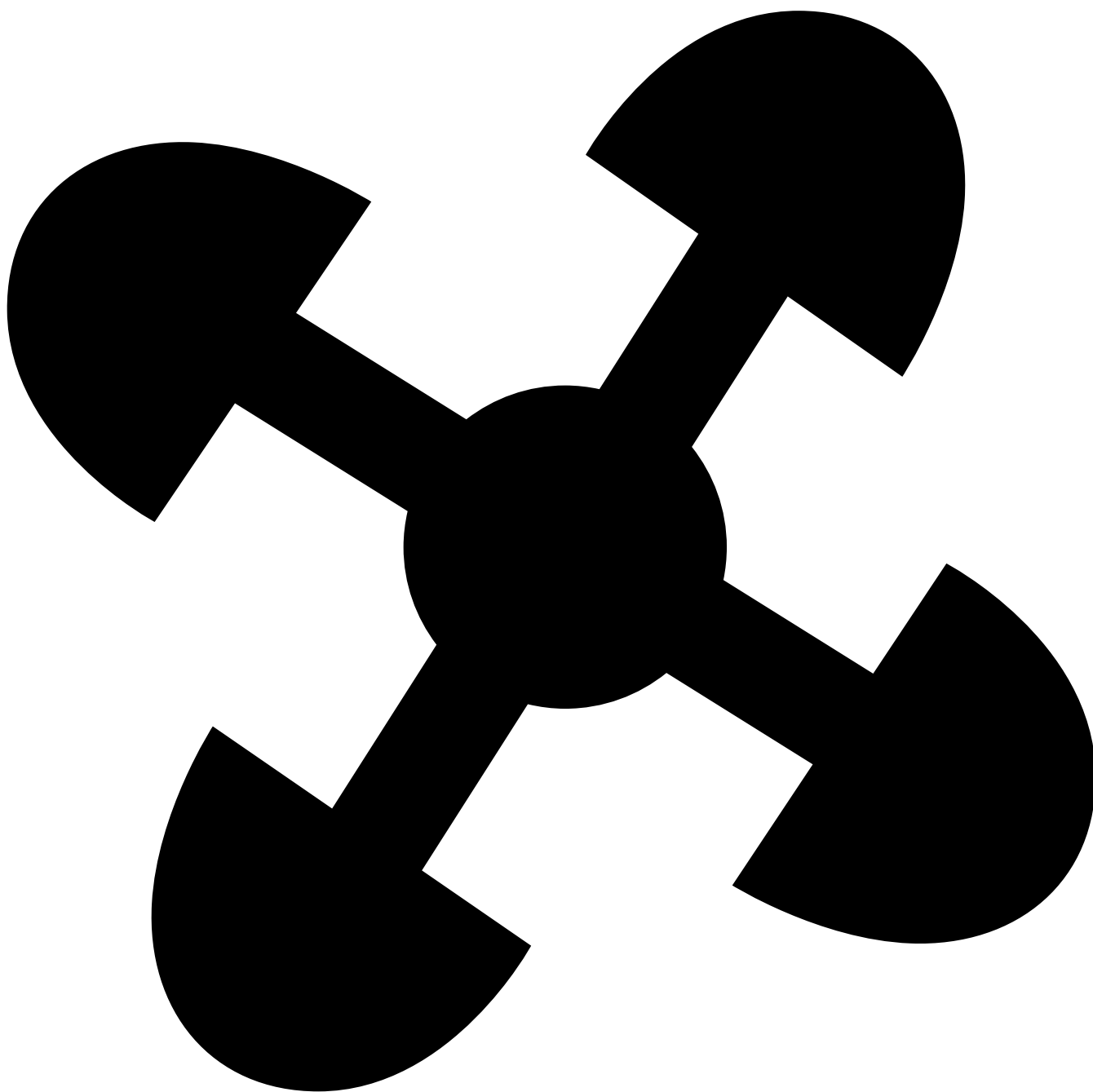
Os atos de violência ocorrem em diferentes espaços: sala de aula, corredores e pátio da unidade de ensino. Nos últimos anos, também temos presenciado um crescimento das práticas de violência no ambiente virtual (redes sociais e WhatsApp), seja por educadoras(es) ou estudantes.

Cabe sublinhar que a escola também sofre e comete violências. Este fato acontece, por exemplo, quando sofre com o vandalismo em sua edificação, e é autora quando silencia diante de violências que ocorrem em seu ambiente, provocando, em muitos casos, ciclos de violências permanentes.

- Entre os fatores associados à violência no contexto escolar, Krug *et al.* (2002), destacam quatro:
- Fatores Individuais: ansiedade, depressão, baixa autoestima, uso de álcool e/ou drogas.
- Fatores Familiares: ausência de vínculos entre pais e/ou responsáveis e crianças e violência intrafamiliar.
- Fatores Escolares: estrutura escolar deficitária, ausência de regras de convivência formuladas e discutidas amplamente com a comunidade escolar, práticas pedagógicas dissonantes com a realidade escolar.
- Fatores Sociais: desigualdade socioeconômica, machismo, sexismo, racismo.

Os fatores citados se entrelaçam e formam um contexto propício à ocorrência de comportamentos violentos, e há que se observar quando e se são motivados pelas questões raciais, sejam físicas e/ou culturais. As principais consequências de uma escola que não discute e pensa como as violências atuam em seu espaço são: baixo desenvolvimento cognitivo de estudantes, evasão escolar, comprometimento da saúde e bem-estar de professoras(es) e estudantes. Compreender as causas da violência é o primeiro passo para desenvolver intervenções eficazes e políticas educacionais que promovam um ambiente seguro para todas(os).





Akoma Ntoso

o Akoma Ntoso simboliza a união, a compreensão mútua e a harmonia entre as pessoas, enfatizando a importância da simpatia e do acordo.





PENSANDO EM UMA CULTURA DE PAZ: EDUCAR NO ANTIRRACISMO É EDUCAR EM E PARA DIREITOS HUMANOS

“É importante viver a experiência da nossa própria circulação pelo mundo, não como uma metáfora, mas como fricção, poder contar uns com os outros.”

(Ailton Krenak)

A educação exerce um papel essencial na formação de uma sociedade mais democrática e equitativa. Assim, propicia o respeito e a valorização das diversidades. Nesse sentido, a educação antirracista, os direitos humanos e a cultura de paz se entrecruzam e se apresentam como pilares importantes para um ambiente educacional propício aos processos cognitivos, ético e social das(os) sujeitas(os).

Para beel hooks (2020), a **educação antirracista** é um ato político que tem o objetivo de formar indivíduos que estejam engajados na construção de uma sociedade alicerçada na equidade étnico-racial e na valorização das histórias dos diferentes grupos sociais, especialmente aqueles excluídos historicamente, como a população negra, e assim formar espaços de aprendizagem mais dialógicos e respeitosos.

Nessa perspectiva, a abordagem educacional antirracista desconstrói barreiras discriminatórias, e conclama os profissionais de educação a buscarem novos referenciais de leitura do mundo. A autora nos convida a adotar uma posição de observação às vivências em sala de aula, para assim percebermos a existência e as diferentes configurações do racismo no ambiente escolar.

A educação é, portanto, pensada como um “movimento revolucionário de resistência”, que deve instigar educadoras e educadores a romper as fronteiras de pensamento coloniais dos sistemas de dominação de classe, raça e gênero, a fim de formar uma educação crítica e libertadora.

Em consonância com essa perspectiva, a **educação em e para os direitos humanos** difunde o conhecimento dos direitos inalienáveis de todas as pessoas e incentiva a prática de valores que substanciam a dignidade humana, fortalecendo o exercício da cidadania e a construção de uma sociedade mais democrática.





Nessa perspectiva, a educação em e para os direitos humanos fundamenta-se em três aspectos:

- 1) um processo de formação, individual e coletiva, de sujeitos de direito, que compreendam as dimensões ética, político-social e as práticas concretas de nossa experiência.
- 2) o processo de “empoderamento” de atores sociais historicamente excluídos dos processos decisórios, contribuindo para sua organização e participação ativa na sociedade. E, por último,
- 3) o resgate da memória histórica e a ruptura do silêncio das violências (CANDAU, 2007). Trata-se, portanto, de uma releitura dos processos educativos, que articulem teoria e prática, aspectos cognitivos, afetivos e experienciais dos indivíduos.

Nesse contexto, uma educação que busque ser promotora de direitos humanos deve incorporar o enfrentamento ao racismo, uma vez que todo processo de criticidade das pessoas perpassa a análise das estruturas opressivas que constituem a nossa sociedade. Assim, uma educação em e para os direitos humanos precisa ter como eixo central o respeito e a valorização das identidades culturais e raciais.

Complementarmente, a **cultura de paz** no ambiente escolar refere-se à construção de relações cotidianas dialógicas que favoreçam posturas de convivências respeitadas. Compreendemos que, neste cenário, a cultura de paz não significa ausência de violência, mas sim a desmobilização da cultura que produz violências. O racismo e a branquitude são algumas dessas estruturas de violência cotidiana.

Assim, a construção de uma cultura de paz está diretamente vinculada à compreensão multifacetada dos processos de violência presentes na unidade escolar, uma vez que a concepção reducionista da violência propagada pelos discursos hegemônicos conduz à mediação e à operacionalização inconsistente dos conflitos (ALVES, 2019).

Nesta perspectiva, a cultura de paz só será alcançada quando todos os direitos dos diferentes segmentos forem respeitados, garantidos e usufruídos. Neste movimento de cons-





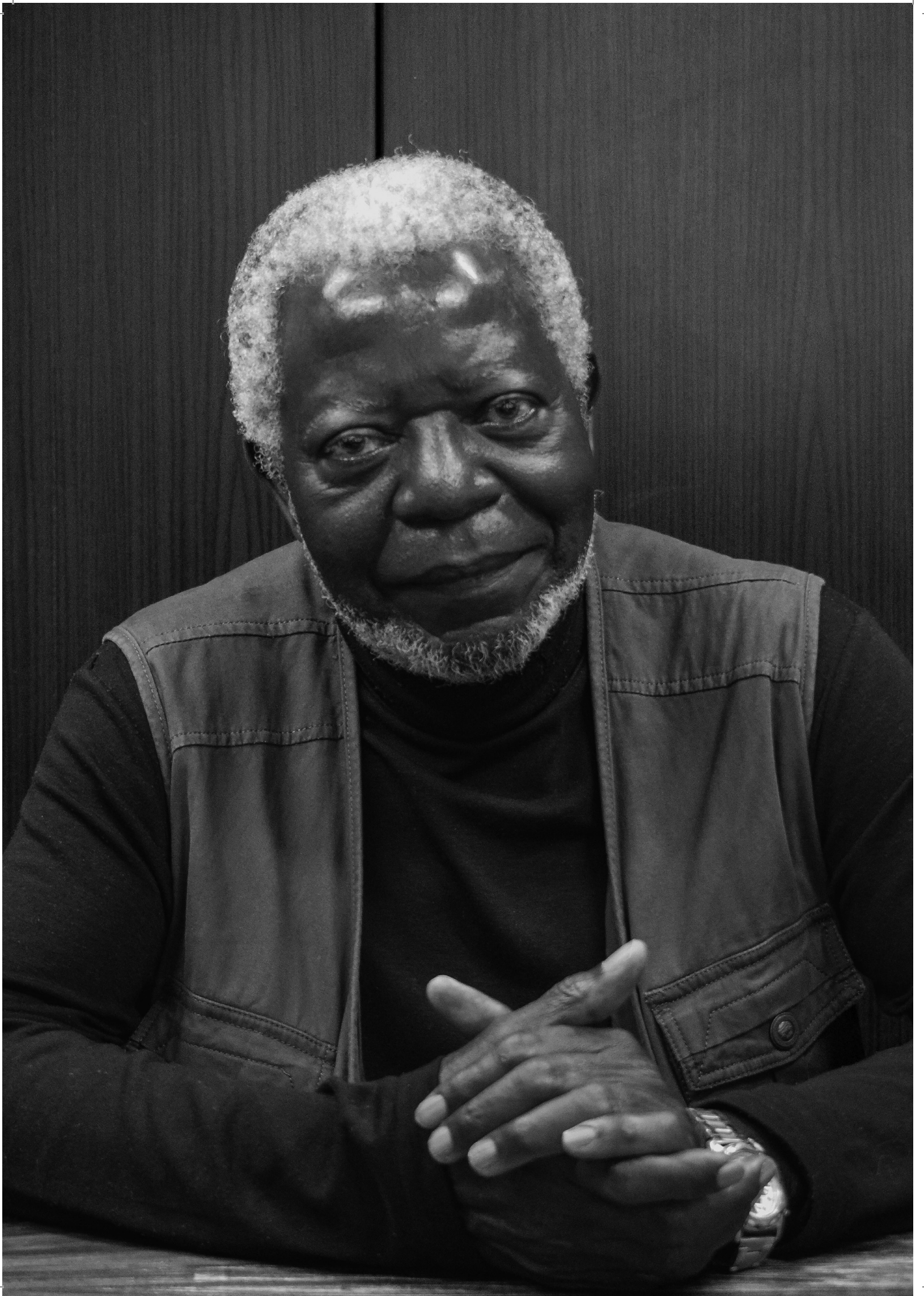
trução de processos educativos dialógicos e de ações de fortalecimento de vínculos entre pares e coletividade, os e as profissionais de educação exercem um papel fundamental. Vários elementos contribuem para esse processo: a gestão democrática, projetos político-pedagógicos interdisciplinares, a promoção do protagonismo estudantil, práticas pedagógicas que evidenciem a cooperação, a responsabilidade e o respeito às identidades, encaminhamentos das situações de violência, conselho de classe participativo, dentre outros.

Entretanto, a implementação dessas práticas apresenta muitos desafios. Um dos maiores obstáculos é a resistência à mudança por parte de algumas/alguns educadoras(es) e gestoras(es), que podem não se sentir preparados para lidar com temas complexos como a educação antirracista e suas inter-relações com a educação em e para os direitos humanos e a cultura de paz. Para superar essas barreiras, é fundamental que as instituições governamentais viabilizem a oportunidade de formação continuada aos profissionais de educação.

Outro desafio diz respeito à ausência de planejamentos pedagógicos que contemplem a integração desses três pilares. Muitas vezes, os planejamentos abordam de forma superficial os temas. Para esses casos, sugerimos a elaboração de propostas de planejamentos interdisciplinares que articulem a educação antirracista, os direitos humanos e a cultura de paz em diferentes campos do conhecimento, possibilitando que as(os) estudantes aprendam a relevância desses temas em múltiplos contextos.

A construção de uma educação antirracista, em direitos humanos e para cultura de paz é essencial para a formação de uma educação mais democrática, e exige um esforço coletivo e contínuo. Este contexto torna possível a formação de uma base pedagógica de enfrentamento à violência e promoção de uma sociedade plural comprometida com o bem-estar coletivo e o fortalecimento dos valores democráticos.







CONSIDERAÇÕES PARA A PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO RACISMO NA ESCOLA (ETAPAS PREVENTIVA E DE ENFRENTAMENTO)

“Só a própria educação é capaz de desconstruir os monstros que criou e construir novos indivíduos que valorizem e convivam com as diferenças.”

(Kabengele Munanga)

PREVENTIVAS

A prevenção no ambiente escolar não deve ser entendida apenas como uma etapa. As legislações, orientações e diretrizes normativas preveem que a abordagem antirracial deve ser interdisciplinar, transversal e não pontual. Logo, um ambiente acolhedor e harmonioso deve permear o processo de ensino que ocorre durante o ano todo, uma vez que é desse modo que se criam as condições mais favoráveis ao aprendizado. Nesse sentido, a prevenção ao racismo está diretamente ligada às boas práticas pedagógicas, e pode ser concretizada por meio de palestras, seminários, oficinas, rodas de conversa, aulas externas e outras medidas que podem ser orientadas por questões assim relativas, tais como:

I – a manifestação do racismo e da discriminação racial verificada na sociedade todos os dias, o racismo ambiental e a disseminação e internalização do letramento racial;

II – a história e a contribuição da cultura afro-brasileira e dos povos originários para formação da sociedade brasileira e do Distrito Federal.

No volume 1 deste Caderno Antirracista (ALVES; MACEDO; CARDOSO, 2022) há muitas outras sugestões.

DE ENFRENTAMENTO

Essa etapa diz respeito ao momento imediatamente posterior à manifestação do racismo que, a depender do acontecido, deverá, antes, atender ao protocolo de encaminhamento administrativo, criminal/judicial, como o ato de se realizar instauração de procedimento administrativo para apurar o racismo ou discriminação





racial e promover a responsabilização de quem o pratica e comunicar, de imediato, o crime à SEEDF e demais órgãos competentes, para que apurem e façam os encaminhamentos necessários.

Porém, para além disso, algumas ações podem ser realizadas pela escola:

I – acolher e ouvir estudantes e/ou profissionais da educação envolvidas(os) na prática de racismo ou discriminação racial, e outras opressões e violências que se entrecruzam ao racismo, como homofobia, machismo, xenofobia etc.;

II – convocar e realizar reunião, que pode ser registrada em ata, com responsáveis pelas(os) estudantes e/ou profissional da educação envolvida(o) para orientação, explicação e elucidação sobre a gravidade do fato que constitui crime de racismo;

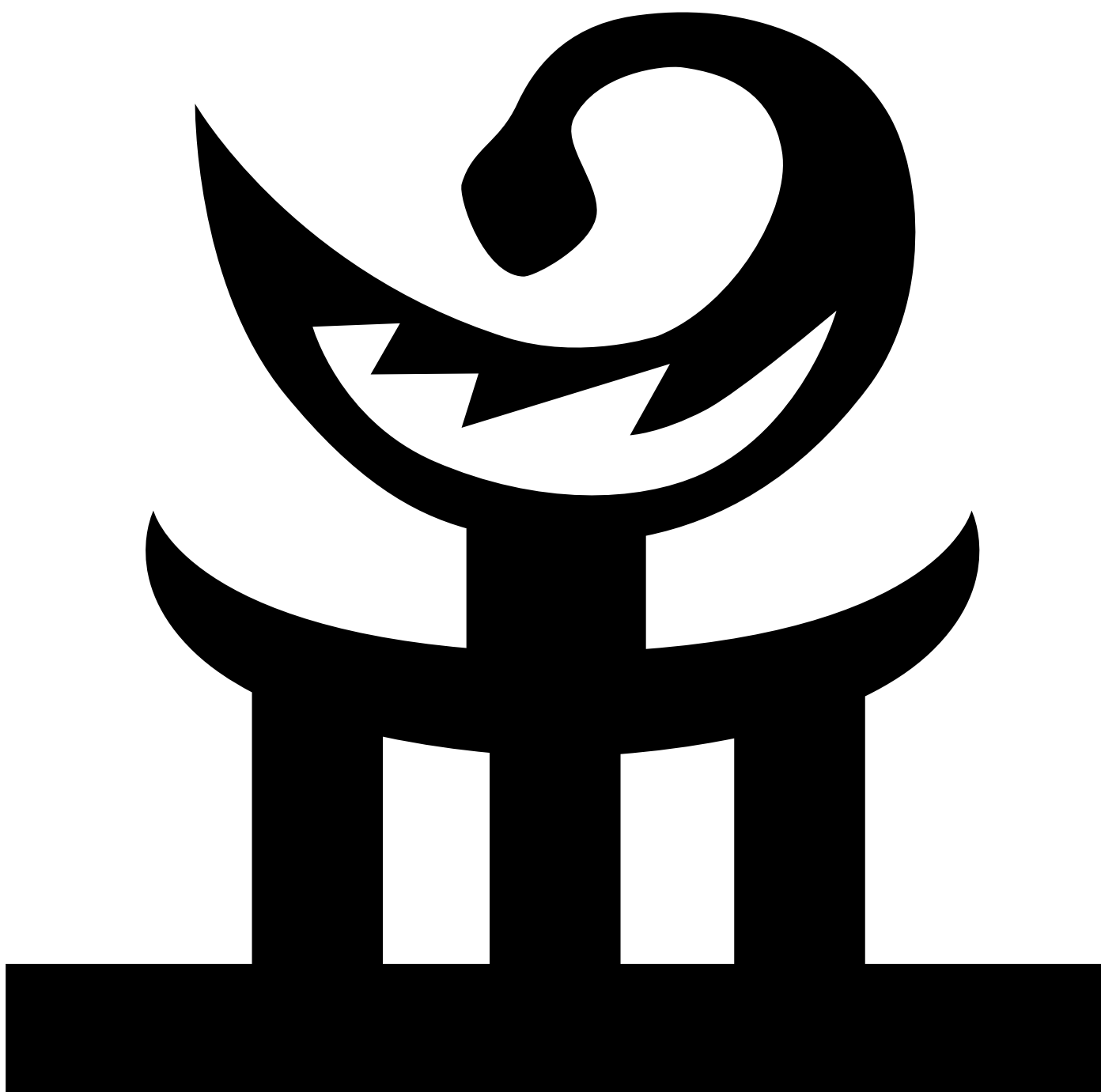
III – viabilizar o apoio psicológico e pedagógico à(ao) estudante ou profissional da educação vítima de racismo ou discriminação racial.

Cabe sublinhar que segundo a Lei nº 13.935, de 11 de dezembro de 2019 (BRASIL, 2019), que dispõe sobre a prestação de serviços de psicologia e de serviço social nas redes públicas de educação básica, tais sistemas devem dispor desses serviços para atender às necessidades e prioridades definidas pelas políticas de educação. Na mesma perspectiva, existe a Lei nº 6.992, de 07 de dezembro de 2021 (DISTRITO FEDERAL, 2022), que trata da garantia de acompanhamento assistencial para alunas(os) e profissionais das escolas públicas e privadas do Distrito Federal, que reafirma a garantia de acompanhamento às(aos) estudantes, explicitando que:

Os profissionais de psicologia escolar e serviço social, juntamente com os professores e demais profissionais da escola, devem contribuir para a efetivação do **direito à educação** de todos e todas, de forma **preventiva e interventiva**, acompanhando em especial, sem prejuízo de outras ações, estudantes que apresentem dificuldades nos processos de escolarização, incluindo aquelas relacionadas a diferentes **violações de direito** ou a transtornos mentais, que impliquem sofrimento e prejuízo ao processo de ensino e aprendizagem. (DISTRITO FEDERAL, 2022) (grifos nossos)

Compreendemos que o cumprimento dessas legislações são fundamentais para o enfrentamento ao racismo no contexto escolar.





Kae Me

“Lembra-me” ou “Lembre-se de mim”. É um símbolo de lealdade, memória e fidelidade, frequentemente usado para representar o amor, a amizade e a importância de lembrar o passado.





POSSIBILIDADES DE AÇÃO EM CASO DE RACISMO NO AMBIENTE ESCOLAR

*“Por um mundo onde sejamos socialmente iguais,
humanamente diferentes e totalmente livres.”*

(Rosa Luxemburgo)

ATOS RACISTAS ENTRE ESTUDANTES (CRIANÇAS E ADOLESCENTES)

São empregados como princípios no atendimento à criança e adolescente o disposto na Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL, 1990), e Decreto 9.603/18, conforme seu art. 2º:

I - a criança e o adolescente são sujeitos de direito e pessoas em condição peculiar de desenvolvimento e gozam de proteção integral;

II - a criança e o adolescente devem receber proteção integral quando os seus direitos forem violados ou ameaçados e considerados nas ações ou nas decisões que lhe dizem respeito, resguardada a sua integridade física e psicológica;

III - a criança e o adolescente têm o direito de ter seus melhores interesses avaliados e considerados nas ações ou nas decisões que lhe dizem respeito, resguardada a sua integridade física e psicológica;

IV - em relação às medidas adotadas pelo Poder Público, a criança e o adolescente têm preferência: a) em receber proteção e socorro em quaisquer circunstâncias; b) em receber atendimento em serviços públicos ou de relevância pública; c) na formulação e na execução das políticas sociais públicas; d) na destinação privilegiada de recursos públicos para a proteção de seus direitos;

V - a criança e o adolescente devem receber intervenção precoce, mínima e urgente das autoridades competentes tão logo a situação de perigo seja conhecida;





VI - a criança e o adolescente têm assegurado o direito de exprimir suas opiniões livremente nos assuntos que lhes digam respeito, inclusive nos procedimentos administrativos e jurídicos, considerado a sua idade e a sua maturidade, garantido o direito de permanecer em silêncio;

VII - a criança e o adolescente têm o direito de não serem discriminados em função de raça, cor, sexo, idioma, crença, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou regional, étnica ou social, posição econômica, deficiência, nascimento ou outra condição, de seus pais ou de seus responsáveis legais;

VII - a criança e o adolescente devem ter sua dignidade individual, suas necessidades, seus interesses e sua privacidade respeitados e protegidos, incluídas a inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral e a preservação da imagem, da identidade, da autonomia, dos valores, das ideias, das crenças, dos espaços e dos objetos pessoais;

VIII - a criança e o adolescente têm direito de serem consultados acerca de sua preferência em ser atendido por profissional do mesmo gênero (BRASIL, 2018).

Cabe à escola a garantia de direitos às crianças e adolescentes, resguardando-as(os) de qualquer forma de negligência, discriminação, abuso e opressão. Portanto, a escuta ativa da(o) estudante que é vítima de racismo deve ter como finalidade basilar o acolhimento. Para realizar esse momento, sugerimos os seguintes procedimentos:

Reservar um local tranquilo, que preserve a intimidade e sentimentos das pessoas envolvidas. Para situações com mais de uma vítima, a conversa deve ser individual. Neste processo, deve-se utilizar de linguagem acessível à criança/adolescente e evitar comentários que minimizem a gravidade do fato ou deixem a(o) comunicante desconfortável. Desta maneira, evite frases como: “somos todos iguais”, ou “o colega estava brincando”; reconheça o fato e nomeie o racismo. É fundamental que a(o) estudante sinta-se acolhida(o) na escola, e a(o) responsável pelo atendimento expresse apoio e respeito aos sentimentos expressos. O relato deve ser transcrito detalhadamente em um “Livro das Ocorrências da Unidade





Escolar”, descrevendo os comportamentos e as palavras exatas que foram utilizados. Cabe destacar que a(o) estudante deve se sentir à vontade para que deseje falar do fato e também deve ter a não falar nada, caso não consiga naquele momento. Neste caso, deve-se agendar outro dia e horário.

Cabe sublinhar que o registro²² deve ser apreendido como uma ferramenta de compreensão de como ocorrem os conflitos e as ações de violência presentes no ambiente escolar, bem como sua frequência e o perfil das(os) estudantes (agressoras/es e vítimas), constituindo, dessa forma, uma fonte preciosa de informações para o “fazer pedagógico”. Nesta perspectiva, os registros são a fonte de informação para compreendermos a configuração do racismo e identificarmos as questões que dizem respeito: gênero (quem são as/os estudantes que mais verbalizam o racismo), ano escolar (qual o ano escolar com o maior número de ocorrências), faixa etária, classe social etc. Todos os aspectos citados são importantes para elaboração e consecução das ações de prevenção e enfrentamento ao racismo na unidade escolar.

Para conhecer o fato em sua totalidade, recomenda-se a adoção dos seguintes procedimentos no momento do diálogo com a(o) estudante que sofreu o racismo:

- a) Identificar **QUANDO E ONDE**: local da ocorrência do fato; se foi em um momento específico, como por exemplo, em uma partida de futebol ou em uma apresentação da escola.
- b) Identificar **COMO** ocorreu o fato: se a violência emergiu de uma situação de conflito ou em uma situação de entretenimento; indagar se a violência aconteceu uma ou mais de uma vez? Questionar se a pessoa agressora falou que poderia acontecer algo com a vítima, caso revelasse para alguém o ocorrido.
- c) **QUEM** são as pessoas envolvidas no episódio? Quem mais presenciou o fato? Qual foi a reação dessas pessoas? Levantar informações sobre a atitude daquelas que tomaram conhecimento da violência e o que fizeram. Ficaram em silêncio ou deram risada da situação? Esses questionamentos são importantes para a análise contextual do fato, uma vez que se considera como partícipes dos atos

22 - Sendo possível, é importante que seja feito de forma a possibilitar a coleta posterior dos dados anonimizados - de forma digital, por exemplo, para fazer diagnósticos do problema, a partir de valores agregados, inclusive do ponto de vista territorial.





racistas aquelas(es) que agiram ativamente ou incentivaram, de forma direta ou indireta, o ato. Houve gravação da cena? Houve divulgação em redes sociais? Essas questões precisam ser consideradas.

- d) Nos casos de práticas de racismo presenciados por outras pessoas, sugerimos também o registro das narrativas dessas(es) estudantes e/ou profissionais de educação. Contudo, elas(es) devem ser ouvidas(os) individualmente.

Cabe sublinhar que esse diálogo entre a(o) profissional da educação e a(o) estudante deve ser realizado de forma afetuosa e acolhedora:

- e) Descrever as condições emocionais da(o) estudante que sofreu a agressão.
- f) A(O) estudante que cometeu a ofensa também deve ser ouvida(o) e o diálogo registrado no Livro das Ocorrências. Sugerimos, nestes assentos, coletar as questões que dizem respeito ao ato cometido, como também indagar como as questões raciais são compreendidas em seu ambiente familiar.

Nas situações que as pessoas envolvidas forem crianças, sugerimos que o roteiro descrito acima seja adaptado à linguagem e ao nível cognitivo da criança, e que a(o) profissional de educação realize todo o diálogo em contexto de muito afeto.

Os casos de racismo não podem ser encerrados com o registro no Livro de Ocorrência da Unidade Escolar e um pedido de desculpas feito pela agressora ou pelo agressor. É fundamental o acompanhamento próximo da(o) estudante que foi vítima, assim como a elaboração de um plano de ação a ser executado na escola²³.

Para os episódios de racismo entre estudantes, deve-se observar as medidas previstas no Regimento Escolar. A aplicação dessas medidas deverá ser acompanhada de intervenção pedagógica, seguindo os princípios de uma Educação em e para os Direitos Humanos.

23 - Se o racismo for cometido por adolescente maior de 12 anos, o fato deve ser registrado na Delegacia da Criança e do Adolescente. Se a autoria for pessoa maior de 18 anos, o fato deve ser registrado em qualquer delegacia do DF ou na DECRIN, que é especializada no combate a discriminações.





Conforme o Regimento da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal, Art. 307, inciso VII, é dever da(o) estudante:

reconhecer e respeitar o outro na sua dignidade como pessoa humana, considerando a diversidade, sem distinção de raça/etnia, territorialidade, gênero, sexualidade, convicção política, filosófica ou religiosa, e condições sociais, físicas, intelectuais, sensoriais e comportamentais (DISTRITO FEDERAL, 2017);

Sublinhamos que, de acordo com o art. 103 do Estatuto da Criança e Adolescente (ECA), “considera-se ato infracional a conduta descrita como crime ou contravenção penal” quando praticado por criança (até completar 12 anos) ou adolescente (entre 12 anos completos e 18 anos incompletos) crianças respondem por ato infracional em regime diferenciado, conforme art. 105, visto que “ao ato infracional praticado por criança corresponderão as medidas previstas no art. 101”. Já para adolescentes, são previstas as medidas, conforme art. 112 do ECA (BRASIL, 1990).

Nem todos os comportamentos inadequados irão caracterizar um ato infracional, mas todos representam uma expressão de violência. Nesta linha de pensamento, cada ação demanda estratégias diferenciadas, algumas atitudes podem ser resolvidas no âmbito escolar, outras exigirão o suporte de outros órgãos como o Conselho Tutelar, a Polícia Civil, Ministério Público etc.

ATOS RACISTAS ENTRE RESPONSÁVEIS PELAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES

As(Os) responsáveis pelas crianças e/ou adolescentes envolvidas(os) nos casos de racismo devem ser comunicadas(os) do ocorrido e também ouvidas(os) separadamente pela equipe diretiva da unidade escolar, assim como serem alertadas(os) das consequências do ato da criança ou adolescente, inclusive as penais.

Na reunião com a pessoa responsável pela(o) estudante “ofensora/ofensor” o diálogo deve ser pautado na explicação da gravidade da ação, com base no que está expresso no Regimento Interno e nas leis que tratam do assunto. Aqui também cabe buscar conhecer como a família compreende o racismo e lida com a questão fora do ambiente escolar.





Na reunião com a família da(o) estudante que sofreu a agressão é importante compreender que a revelação do fato pode trazer à tona momentos já vividos pelas(os) responsáveis direta ou indiretamente, ou seja, em relação à socialização escolar da(o) criança/adolescente ou mesmo delas(es) – possivelmente pessoas negras. Por esta razão, é necessário que o diálogo seja conduzido preferencialmente por alguém da equipe da escola que tenha letramento racial. Corroboramos mais uma vez a necessidade do registro de todo o procedimento de diálogo com as partes envolvidas.

Neste caso, os encaminhamentos possíveis são:

- É recomendável que o episódio seja acompanhado pelas(os) profissionais da Orientação Educacional e Psicóloga(o) da unidade escolar, avaliando a necessidade ou não de direcionamento da(o) estudante que sofreu a agressão para o tratamento terapêutico.
- Caso seja considerado necessário o atendimento psicossocial da(o) estudante, a escola deve redigir um breve relato do fato e indicar a família a buscar uma unidade básica de saúde de referência que poderá encaminhar para um serviço psicológico mais especializado, caso seja necessário. Por outro lado, em termos de assistência social, pode-se encaminhar para o Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), uma vez que provavelmente se está diante de uma situação de violação de direitos. Em ambos os casos, sempre com orientação profissional sobre os canais mais apropriados para esta busca, sobretudo, de órgãos públicos competentes, agindo sempre na perspectiva da intersetorialidade e reconhecendo que faz parte de uma rede maior de apoio.
- Consoante ao Art. 131 do ECA (BRASIL, 1990), o Conselho Tutelar deve ser comunicado do fato, pois é órgão responsável pela sociedade de zelar pelo cumprimento dos direitos da criança e da(o) adolescente²⁴.
- Comunicar o fato ao corpo docente, sem expor as pessoas envolvidas, e planejar coletivamente as ações pedagógicas que serão executadas na escola. Su-

24 - Em caso de adolescentes em conflito com a lei, sugere-se que seja oficiado à DCA da área para registro de ocorrência e instauração de Programa de Assistência ao Adolescente Infrator- PAAI.





gere-se que todos os encaminhamentos sejam registrados e façam parte de um Plano de Ação da unidade escolar, descrevendo detalhadamente os componentes curriculares, participantes (professoras/es e turmas), período de execução da ação. Na discussão e planejamento das ações, a coordenação pedagógica intermediária das UNIEBs/Coordenação Regional de Ensino, podem ser acionadas para auxiliar na construção e deliberações.

ATOS RACISTAS ENTRE AS(OS) SERVIDORAS(ES) E CRIANÇAS/ESTUDANTES

Qualquer episódio ou fato suspeito de racismo dos quais as(os) participantes sejam parte da comunidade escolar (criança, estudante, professoras(es), monitoras(es), funcionárias(os) terceirizadas(os), outras(os) profissionais da unidade de ensino, pai ou familiar), deverá ser comunicado à direção escolar. Procedimento de escuta seguir o já descrito.

- No caso do agressor ser **servidora ou servidor** e a **vítima estudante**, após o diálogo e acolhimento com a vítima, é importante que o corpo diretivo da unidade escolar encaminhe o caso à Coordenação Regional de Ensino e oriente as(os) responsáveis pela(o) estudante a fazer o Boletim de Ocorrência na Polícia Civil do DF, seja na delegacia mais próxima, ou na Delegacia Especial de Repressão aos Crimes por Discriminação Racial, Religiosa ou por Orientação Sexual ou Contra a Pessoa Idosa ou com Deficiência - DECRIN. Caberá à Coordenação Regional de Ensino encaminhar o registro da unidade escolar ao Sistema de Ouvidoria do Distrito Federal.
- A direção da escola deve também conversar com a(o) profissional que é apontada(o) como autora/autor da violência, comunicando a ocorrência do fato e os desdobramentos legais para a apuração do episódio. Todo o diálogo deve ser registrado em ata no Livro de Ocorrências da escola.
- Não cabe à Gestão da Escola resolver de forma interna e administrativa o caso. Deve-se aguardar a apuração dos fatos.





- Insta salientar que a essa(e) profissional é garantido direitos e ao presenciar qualquer situação de racismo deve encaminhar o caso para ser averiguado pelos órgãos competentes. Neste sentido, investigação, defesa de estudantes e/ou responsáveis, profissionais de educação, suposições e/ou comentários a respeito do tema, devem ser evitados no ambiente escolar.

No caso de a **pessoa ofensora ser estudante** e a **vítima profissional de educação**, os procedimentos de escuta, para ambas as partes, permanecem os descritos. Contudo, o direcionamento no que diz respeito aos aspectos legais mudam, pois casos envolvendo crianças e/ou adolescentes geralmente devem ser formalizados no Conselho Tutelar, na DCA (Delegacia da Criança e do Adolescente), por meio do registro de ocorrência, uma vez que cabe a essa instância encaminhar denúncias sobre violações, analisar casos infracionais, e a repressão por meio da investigação dos crimes de intolerância, respectivamente.

As medidas disciplinares aos agressores devem ser aplicadas de acordo com a gravidade das violências cometidas, priorizando ações educativas e de conscientização. Cumpre destacar aqui, o disposto no Art.307, incisos VII, XIII, XX e Art. 308, incisos IX, XII do Regimento da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal (DISTRITO FEDERAL, 2017). As Normas de Convivência Escolar, descritas no Art.309 do supracitado documento, também devem embasar a discussão das ações que deverão ser adotadas para os estudantes agressores. Entretanto, medidas aplicáveis do Estatuto da Criança e do Adolescente e legislação correlata são de responsabilidade dos órgãos competentes, como Conselho Tutelar, Ministério Público, entre outros.

ATOS RACISTAS ENTRE MAIORES DE IDADE (PROFISSIONAIS DA EQUIPE DIRETIVA, PROFESSORAS(ES), FUNCIONÁRIAS(OS) E/OU RESPONSÁVEIS)²⁵

O procedimento de escuta tanto para a pessoa agressora quanto para a vítima segue o mencionado no início deste capítulo. Entretanto, por envolver pessoas adultas, é fundamental que nos registros da escola sobre o fato conste o máximo de informações, tais como: nome, sobrenome, função, matrícula e indicação de

25 - Como o processo de racismo e da injúria racial se assemelham, ressalta-se que tudo que se refere ao racismo também se aplica à injúria racial.





testemunhas com todos os dados descritos. Documentos como fotos, *prints* de tela, áudios, vídeos, também podem compor a documentação do registro²⁶.

- No momento do diálogo com a pessoa que fez a agressão, é interessante que a direção da unidade escolar exponha a gravidade do fato, assim como explique sobre as leis que tratam sobre crime racial, sobre o Regimento Escolar da Rede Pública de Ensino do DF (DISTRITO FEDERAL, 2019) e da Lei Complementar nº 840/2011 (DISTRITO FEDERAL, 2011) que norteiam o desenvolvimento das atividades das(os) servidoras(es) públicas(os).
- Caso o fato tenha sido presenciado por outras pessoas, orienta-se registrar em ata os nomes completos e matrículas (quando forem servidoras(es) da SEE-DF). Uma ata pormenorizada constitui fonte precípua para averiguação dos fatos pelos setores competentes.
- Caberá à unidade escolar encaminhar o registro da denúncia à Coordenação Regional de Ensino, que deverá conduzir o processo à Corregedoria da Secretaria de Educação do Distrito Federal.
- O corpo diretivo da escola deve orientar o denunciante sobre o direito de formalização criminal, com o registro do Boletim de Ocorrência na Polícia Civil do DF, na delegacia mais próxima ou na Delegacia Especial de Repressão aos Crimes por Discriminação Racial, Religiosa ou por Orientação Sexual ou Contra a Pessoa Idosa ou com Deficiência - DECRIN. Desta forma, a investigação do caso ocorrerá no âmbito administrativo e criminal. Comunicar, também, que não há necessidade de constituição de advogado para fazer o registro nas instituições citadas. Ao final, apresentamos os canais para o registro da ocorrência do crime racial.

26 - É importante esclarecer que, independentemente da natureza da autoria, da vítima, se maiores ou menores, a preservação das provas por qualquer meio é fundamental tanto para investigação criminal quanto cível e ou administrativa disciplinar.





- Caso a pessoa agredida não se sinta confortável em registrar presencialmente a ocorrência policial, comunicar que é possível fazer o registro de forma anônima²⁷. Entretanto, explicar que é importante apresentar o máximo de provas que configurem a materialidade do fato (vídeos, filmagens, *prints* de tela e dados da pessoa agressora), mesmo que no anonimato, para que seja possível a investigação do caso e a instauração de futuro processo judicial.

Cumpre destacar que quando a violência for praticada por profissionais do corpo diretivo da unidade escolar, a denúncia deve ser feita diretamente no Sistema de Ouvidoria da Coordenação Regional de Ensino ou no Sistema de Ouvidoria do Distrito Federal, assim como o Boletim de Ocorrência na Polícia Civil do DF, na delegacia mais próxima ou na Delegacia Especial de Repressão aos Crimes por Discriminação Racial, Religiosa ou por Orientação Sexual ou Contra a Pessoa Idosa ou com Deficiência - DECRIN. Para esses casos, recomenda-se que a denúncia seja feita de forma pormenorizada, considerando todos os aspectos descritos neste tópico.

- Nos episódios de racismo praticados por servidora ou servidor público que atua na Coordenação Regional de Ensino, quem identificou o caso ou a própria vítima pode relatar ao Coordenador da CRE, assim como fazer o registro no Sistema de Ouvidoria da Coordenação Regional de Ensino ou no Sistema de Ouvidoria do Distrito Federal.
- Se o ato de violência racial for cometido pela(o) Coordenadora/Coordenador acionar o Sistema de Ouvidoria do Distrito Federal e a Delegacia Especial de Repressão aos Crimes por Discriminação Racial, Religiosa ou por Orientação Sexual ou Contra a Pessoa Idosa ou com Deficiência - DECRIN.

A aplicação de sanções disciplinares e/ou educativas previstas nos regimentos da Secretaria de Educação do Distrito Federal e da Lei Complementar nº 840/2011 (DISTRITO FEDERAL, 2011) não exclui a responsabilização civil ou penal de quem cometeu o crime de racismo ou injúria racial. Conforme a Lei Complementar nº 840/2011, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis do Distrito Federal, das autarquias e das





fundações públicas distritais, art.180, incisos I, III, V, VII, XIII, XV, estão entre os deveres da servidora ou servidor:

- I) exercer com zelo e dedicação suas atribuições;
- II) agir com perícia, prudência e diligência no exercício de suas atribuições,
- III) observar as normas legais e regulamentares no exercício de suas atribuições;
- IV) levar ao conhecimento da autoridade superior as falhas, vulnerabilidades e as irregularidades que tiver ciência em razão do cargo público ou função de confiança;
- V) manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- VI) tratar as pessoas com civilidade. (DISTRITO FEDERAL, 2011)

O único setor responsável para realizar apuração no âmbito administrativo é a Corregedoria da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal. Deste modo, lembramos que todo(a) **servidor(a) público(a) tem o dever de não omitir ou silenciar diante de condutas racistas.**

INFORMAÇÕES GERAIS

Crime de racismo ou injúria racial não prescreve. Contudo, é importante **fazer o registro com brevidade, para garantir uma averiguação célere dos fatos.**

Qualquer pessoa pode noticiar um crime de racismo.

Para os casos de racismo via redes sociais, deve-se adotar os seguintes procedimentos: não apagar o conteúdo, tirar prints das mensagens e anotar o maior número possível de dados da ofensora ou do ofensor. Se o ato for cometido no Instagram e Facebook, tire também o print do perfil da ofensora ou ofensor e salve o link (URL) do perfil e da página. Encorajar as vítimas a denunciarem os casos de racismo digital para que as(os) agressoras(es) sejam responsabilizados pelas suas ações. Além de relatarem nos canais citados, é possível tam-



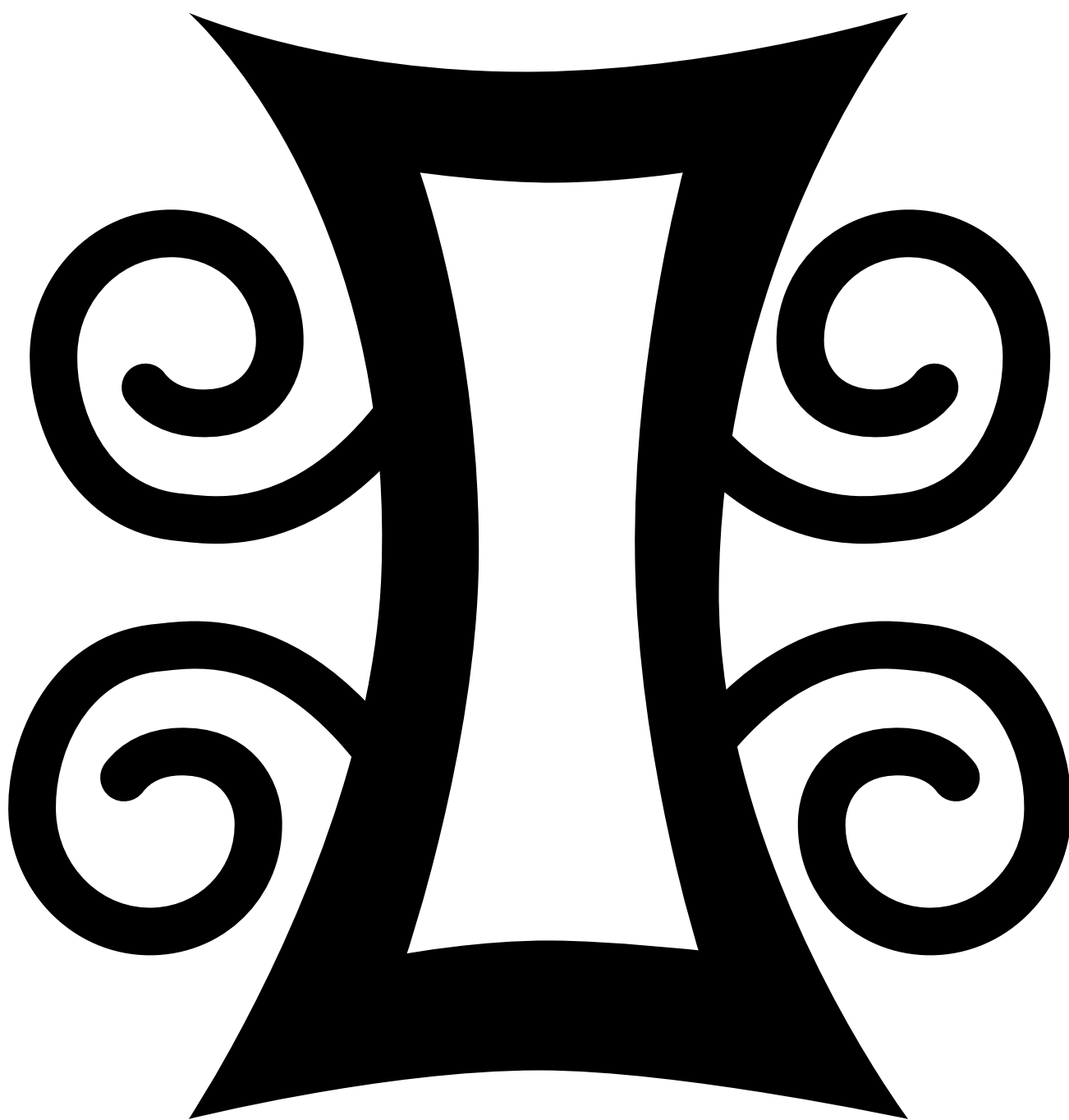


bém fazer a notificação nas próprias plataformas do Instagram e Facebook, por violação das regras de convívio. Neste caso, o conteúdo pode ser denunciado: <https://bit.ly/denunciasfacebook>; <https://bit.ly/denunciasinstagram>.

Para os casos que ocorrem via WhatsApp, deve-se tirar o print da tela, com o número do ofensor e data das mensagens²⁸.

28 - As recomendações aqui descritas utilizaram como base os seguintes documentos: Protocolo de Prevenção e Enfrentamento ao Racismo de Criciúma (SC), Protocolo de Paz e Segurança nas Escolas do Rio Grande do Sul (RS). Além disso, é importante que, nos casos presenciais, deve-se anotar e qualificar todas as testemunhas presentes (nome, telefone, endereço, idade, etc.), prestar bem atenção.





Tamfo berbe

“o inimigo sofrerá”. Em resumo, representa inveja, ciúme e a crença de que a maldade se autodestruirá, ou que as consequências do mau comportamento irão afetar o próprio praticante.





A COMUNIDADE ESCOLAR E AS AÇÕES PARA O ENFRENTAMENTO AO RACISMO NA ESCOLA

“Se a gente diz que tem racismo no Brasil é porque tem racismo nas relações, nas pessoas, na história das pessoas. Então, você tem que adotar uma série de mecanismos para impedir que os efeitos do racismo levem à morte e ao sofrimento. [...] O racismo internalizado, o racismo interpessoal é a forma como o racismo estrutural vence no final”.

(Jurema Werneck)

As ações educativas antirracistas são essenciais para assegurar direitos fundamentais, como a dignidade humana e a equidade de oportunidades, promovendo assim, uma sociedade mais democrática. Kabengele Munanga (2019) e Nilma Lino Gomes (2021), asseveram que a construção de uma pedagogia antirracista contribui para a formação de cidadãos e cidadãs conscientes de seu papel na sociedade para o desenvolvimento de relações raciais saudáveis dentro e fora do espaço escolar.

Neste caminho construtivo das relações sociais, é imperioso a participação de todos no ambiente escolar. Assim, elencamos algumas recomendações sobre o papel de cada um/uma no trato pedagógico das questões raciais:

Autoavaliação da escola: é fundamental para reconhecer as principais lacunas no que tange à educação das relações raciais. Essa discussão deve ser registrada e sistematizada em ações de compromisso entre as/os professoras/es e equipe pedagógica.

Neste contexto, sugerimos que inicialmente seja organizado um momento de reflexão com os profissionais atuantes na unidade escolar. Apresentamos alguns aspectos que acreditamos poder constituir a base deste diálogo:

- Conhecer as percepções das(os) professoras(es) sobre racismo.
- Mapear os diálogos que a escola tem construído com a cultura negra e indígena.
- Verificar como ocorre a dinâmica do racismo no ambiente escolar. Há uma incidência maior entre estudantes ou professoras(es)? Entre meninas ou me-





ninos? Como é o perfil da turma com maior incidência de racismo? As respostas a esses questionamentos devem ser observadas, pois o racismo tem imbricações diretas com as questões de gênero, classe, etarismo etc²⁹.

- Quais as práticas escolares cotidianas devem ser realizadas para a construção e consolidação de uma educação antirracista?
- Quais os compromissos profissionais e éticos devem ser assumidos pelas(os) profissionais que atuam na unidade escolar?

Este momento de autoavaliação da escola é fundamental para reconhecer as principais lacunas no que tange à educação das relações raciais. Essa discussão deve ser registrada e sistematizada em ações de compromisso entre as(os) professoras(es) e equipe pedagógica, e deverão embasar o protocolo de enfrentamento ao racismo na escola.

O PAPEL DAS(OS) GESTORAS(ES) ESCOLARES

O modelo de gestão adotado pelas instituições de ensino do DF é reflexo de uma abertura mais democrática e igualitária que se dá às ações governamentais, previsto na Constituição Federal de 1988, na LDB e no Plano Nacional de Educação (PNE), é uma das formas de exercício da democracia participativa, e pode contribuir para a própria democratização da sociedade (MACEDO, 2016). A Gestão Democrática, que é prevista nacionalmente, foi instituída no DF pela Lei nº 4.751, de 7 de fevereiro de 2012 (DISTRITO FEDERAL, 2012). Essa lei apresenta como finalidade, segundo seu artigo 2º, “garantir a centralidade da escola no sistema e seu caráter público quanto ao financiamento, à gestão e à destinação”. Para que essa finalidade seja cumprida, ressalta a necessidade de uma sistemática observância dos sete princípios exemplificados em sua redação, dos quais destacamos, primordialmente, o princípio interpretado como orientador da obrigação gestora de incorporar em suas práticas, de forma responsável, a busca de mecanismo para a prática de uma pedagogia mais diversa e plural, respeitadora e defensora das diversas manifestações culturais dentro da institui-

29 - Assim, reforça-se a necessidade de construir um sistema para a documentação desses casos, de maneira anonimizada, para assim realizar um diagnóstico contínuo do problema, preferencialmente com o uso de tecnologias da informação.





ção de ensino. O segundo princípio da lei especifica o respeito à pluralidade, à diversidade, ao caráter laico da escola pública e aos direitos humanos como base de todas as instâncias da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal.

Sabemos que a gestão da instituição pública de ensino é ocupada por servidoras(es) públicas(os). Estão, portanto, a serviço da população. Logo, os casos em que se observa prevalência de ações individualizadas ou de pequenos grupos, a despeito do previsto nas legislações, como a não implementação da Lei nº 10.639/2003 (BRASIL, 2003), por exemplo, ferem o princípio da impessoalidade na administração pública. Esse princípio, também tido como imparcialidade, preza pela objetividade perante as determinações que regem o exercício da função gestora, ressaltando que esta deve ser cumpridora de ordenamentos estabelecidos para a regulamentação democrática do ensino. Dessa forma não há que se construir juízos de valor. Essa característica da gestão democrática vem determinada pela Constituição Federal, em seu art. 37, orientando que “a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988)”. O artigo 206 da LDB também apregoa a impessoalidade e, em consonância com a Constituição Federal, estabelece como princípios do ensino público a gestão democrática (art. 3º) e define como princípios: “I. a participação dos profissionais da educação na elaboração do projeto pedagógico da escola” e “II. a participação das comunidades escolar e local em conselhos escolares ou equivalentes” (BRASIL, 1996b).

Assim, fica evidente o compartilhamento da gestão, que deve ser exercida por meio de ações mais plurais que atendam às demandas da comunidade escolar e nunca com objetivos individualistas. Vemos que a construção de uma visão crítica sobre o racismo como questão social, bem como sua inclusão nas políticas públicas, está acontecendo. Porém, para que essas políticas sejam de fato implementadas e executadas, é preciso contar com a sensibilização das(os) agentes públicas(os) para essas questões, sem deixar de reconhecer que, na prática cotidiana, são servidoras(es) que estão em contato direto com a população usuária





desses serviços e sem retirar, também, a responsabilidade estatal de monitorar, subsidiar e acompanhar a implementação das leis. Portanto, é importante ressaltar que a gestão tem um papel central na estrutura da escola. Neste sentido, a gestão escolar precisa planejar, fomentar e apoiar as ações individuais e coletivas que já acontecem no cotidiano escolar. Apresentamos aqui alguns aspectos que consideramos importantes nesse processo:

- Para a formulação e execução das ações pedagógicas, é imprescindível que a Gestão Escolar e o corpo docente possuam conhecimento consistente do que está disposto no Artigo 26a da LDB (BRASIL, 1996b) - referente à obrigatoriedade do ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana e História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena, respectivamente. É dever da escola identificar casos de racismo, mas também realizar intervenções com medidas disciplinares e pedagógicas, assim como o acompanhamento contínuo das(os) envolvidas(os) para garantir que o problema tenha sido resolvido e não haja reincidência. Nesta perspectiva, cabe às(aos) gestoras(es) escolares garantir as medidas de diagnóstico, prevenção e conscientização de enfrentamento ao racismo, buscando inclusive parcerias para realização deste trabalho.
- Participar dos cursos de formação continuada sobre o tema. As pesquisas científicas têm demonstrado que gestoras(es) que possuem letramento racial conseguem criar espaços mais democráticos de discussão, assim como incentivar o corpo docente a pensar em óticas culturais para além do formato eurocêntrico.
- Estruturar o Projeto Político Pedagógico com a comunidade escolar de forma que a educação antirracista seja um dos pilares de trabalho no documento.
- Repensar as ações pedagógicas voltadas para a “pedagogia do evento”³⁰ e transformar a pauta antirracista em ação contínua.

30 -Diz respeito ao desenvolvimento de ações em datas específicas, como Dia da Consciência Negra e 13 de maio.





- Propiciar às(aos) professoras(es) a participação em formações continuadas que discutem o tema.
- Elencar princípios e referenciais para a elaboração de um plano de gestão que efetive o trabalho cotidiano do Art. 26a da LDB.
- Criar espaços de diálogo e participação das(os) professoras(es) nas decisões da escola, reduzindo assim o sentimento de desvalorização profissional. Esses espaços de discussão também são uma oportunidade para elaborar propostas de enfrentamento ao racismo, que posteriormente podem ser compartilhadas, em reuniões ou fóruns de gestão, com a Coordenação Regional de Ensino à qual a escola pertence ou mesmo com o nível central.
- Formar espaços de escuta para as(os) estudantes com objetivo de criar ambiente de relações sociais mais saudáveis. Este diálogo deve ser pautado no compromisso de cada um(a) nesta construção.
- Discutir com o corpo docente estratégias de trabalho com as(os) estudantes que se apresentam mais resistentes às regras de convivência escolar.
- Prezar pela transparência das ações, facilitando acesso às informações escolares, mantendo atualizado o mural da escola com calendário, comunicados e ações desenvolvidas, em um primeiro momento, mas também pensar em formas digitais e mais facilmente divulgáveis de se deixar mais transparente à comunidade escolar a rede de ensino e outros órgãos assim relativos.
- Promover um ambiente respeitoso, estabelecendo políticas de enfrentamento ao racismo, garantindo que todos os profissionais que atuam na unidade escolar conheçam as diretrizes curriculares que garantem o ensino de história e cultura afro-brasileira e indígena em sala de aula.
- Propiciar espaços de troca de experiências pedagógicas entre educadoras e educadores.





- Encaminhar os episódios de racismo na unidade de ensino, de acordo com as normativas da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, como o Protocolo incluído integralmente neste material (Anexo 1). Cabe sublinhar que é dever da escola identificar casos de racismo, mas também realizar intervenções com medidas disciplinares e pedagógicas e o acompanhamento contínuo das(os) envolvidas(os) para garantir que o problema tenha sido resolvido e não haja reincidência. Nesta perspectiva, cabe à gestão escolar garantir as medidas de diagnóstico, prevenção e conscientização de enfrentamento ao racismo, buscando inclusive parcerias para realização deste trabalho.
- Garantir que o procedimento de denúncias de racismo seja seguro, acessível e sigiloso, para que estudantes, professoras(es) e demais integrantes da comunidade escolar sintam-se encorajadas(os) a relatar as situações de violência. Para alcançar esse objetivo, é fundamental explicitar à comunidade escolar que o relato das atitudes racistas é importante para a construção de um ambiente escolar mais respeitoso.
- Presidir e orientar as ações pedagógicas, após a identificação de casos de racismo.
- Garantir o cumprimento do Regimento da Rede Pública de Ensino do DF (DISTRITO FEDERAL, 2019). Destacamos aqui o art. 8, incisos I, III, VI, que descrevem as atribuições da equipe gestora: elaborar e avaliar coletiva e continuamente o Projeto Político Pedagógico (PPP) da unidade escolar; fortalecer o Conselho Escolar da unidade escolar; garantir o acesso e a permanência da(o) estudante na unidade escolar visando à qualidade social da educação, de acordo com as normas estabelecidas pela SEEDF.
- Garantir a liberdade de crença da criança e da(o) adolescente, conforme descrito na Constituição Federal nos art.15, art. 16 e no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), no art. 94. A liberdade de crença possui três dimensões que precisam ser observadas: 1) a liberdade de não crer; 2) o direito de escolher professar uma determinada religião, associando-se ou não a uma instituição religiosa; e, 3) medidas de proteção da liberdade de crença





(SILVA JÚNIOR, 2016). Neste sentido, é assegurado às(aos) estudantes o direito de optar por uma responsabilidade alternativa nos casos em que uma obrigatoriedade que é imposta a todas as pessoas agrida sua crença religiosa, filosófica ou política, consoante o art.5, VIII, da Constituição Federal. (BRASIL, 1988) Temos como exemplo estudantes adventistas que guardam o sábado como um dia sagrado e as(os) adeptas(os) da religião de matriz africana que precisam cumprir preceitos religiosos. Esse entendimento também é expresso na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 1996b) que lhes assegura o direito de abono às faltas por motivos religiosos.

Recentemente, o Supremo Tribunal Federal abriu novas possibilidades de reconhecimento da falta abonada para adeptos de religião de matriz africana que precisam se ausentar do trabalho para cumprimento de preceitos religiosos. Embora não tenha sido uma determinação, a decisão abriu caminho para assegurar esse direito tanto no setor público quanto privado³¹.

O PAPEL DAS(OS) PROFESSORAS(ES)

- Participar regularmente das formações que tematizam as questões raciais, criando uma base de conhecimento que fortaleça o planejamento e ações pedagógicas.
- Nas atividades sobre a história e cultura afro-brasileira, como o Dia da Consciência Negra (20 de novembro), promover ações educativas e reflexivas, evitando uma abordagem superficial ou estereotipada. A escola pode organizar palestras, exposições, apresentações culturais que abordem o tema, evidenciando o respeito à diversidade cultural. Dessa forma, as ações se tornam momentos de aprendizado e reflexão que contribuem para o fortalecimento de uma educação antirracista.

31 - Falta abonada - é aquela prevista na CLT e evita descontos no contracheque.

Falta justificada - é a ausência por razão legítima e não pode servir de motivo para demissão por justa causa.

“Toda falta abonável é justificada, mas nem toda falta justificável é abonável” - Jurista Hélio Silva Jr.





- Evitar desenvolver um trabalho pedagógico restrito a datas específicas. Os calendários que abordam a diversidade cultural são elaborados para auxiliar na organização do planejamento. Neste sentido, devem ser utilizados como parte de uma proposta a ser realizada durante o ano letivo.
- Evidenciar a diversidade racial presente em sala de aula.
- Problematicar as situações cotidianas de racismo em sala de aula.
- Intervir imediatamente em situações de racismo.
- Recusar material pedagógico com informações e/ou imagens que reproduzem atitudes preconceituosas com as pessoas negras e indígenas.
- Incluir textos e obras de autoras e autores negras(os) e indígenas nas referências do trabalho pedagógico.
- Analisar os processos de aprendizagem considerando os aspectos raciais, de gênero e classe social.
- Envolver-se no trabalho coletivo. A Educação Antirracista é uma tarefa de todas e todos. Por esta razão, professoras(es) devem agregar outras(os) profissionais no projeto, buscando criar leituras interpretativas para além do seu campo de conhecimento.
- Planejar as ações pedagógicas considerando o eixo reconhecimento e a valorização do povo negro na formação do nosso país, para buscar promover uma reflexão crítica a respeito dos procedimentos de comunicação com o outro, respeito às individualidades de raça, gênero e religiosa. É importante que as(os) estudantes sejam sensibilizadas(os) sobre os impactos que o racismo produz na saúde mental de colegas, professoras(es) e famílias.
- Orientar as(os) estudantes a procurar professoras(es) ou a direção da instituição para relatar os episódios de racismo. As pesquisas sinalizam que quanto mais as(os) estudantes têm acesso à prevenção à violência, menor a probabilidade de cometerem tal ato ao longo da vida (MCMAHON *et al.*, 2013).





- Não se omitir quando presenciar episódios de racismo.
- Planejar ações pedagógicas direcionadas, após os episódios de racismo, de forma coletiva. Nessas situações, antes da elaboração das ações que serão desenvolvidas, deve-se observar também se, no momento em que ocorreu o ato, outras pessoas estavam presentes, sejam elas estudantes ou membros da comunidade escolar. Após a análise desses pontos, sugerimos que a unidade escolar realize um planejamento envolvendo todos os componentes curriculares³², com a descrição das atividades que serão realizadas, período de execução e participantes. Inicialmente, a ação pode envolver a turma onde ocorreu o caso e, posteriormente, ser ampliada para toda comunidade escolar. É fundamental que a ação não seja reduzida às discussões esporádicas, mas constitua a agenda educacional da instituição.

LEMBRETE: O enfrentamento ao racismo no ambiente escolar deve envolver todas(os) as(os) profissionais de educação.

O PAPEL DAS(OS) ESTUDANTES

A participação das(os) estudantes nos processos decisórios do ambiente escolar exige de gestoras(es) e professoras(es) um olhar mais horizontalizado e colaborativo para as relações que são construídas na escola. É um processo que deve ser qualificado pelo diálogo e entendimento das responsabilidades de cada grupo.

O engajamento das(os) estudantes deve respeitar o estágio de desenvolvimento de cada etapa, contribuindo para os processos de aprendizagem, organização e leitura de mundo.

O Instituto Porvir, organização que atua na discussão das inovações educacionais no Brasil, ao dissertar sobre a participação das(os) estudantes na escola, apresenta quatro formas de participação:

32 - No volume 1 deste Caderno (ALVES; MACEDO; CARDOSO, 2022) apresentamos algumas sugestões didáticas.





a. Escuta: Ouvir as(os) estudantes sobre seu próprio processo educativo. Neste sentido, é necessário criar espaço para as(os) estudantes compartilharem como percebem o racismo na escola, se há sugestões de ações pedagógicas etc.

b. Escolha: Permitir às(aos) estudantes que façam escolhas em relação ao seu processo educativo como, por exemplo, escolhas entre atividades de discussão ou dramatização para tratar das situações de racismo que ocorrem na escola. São ações que requerem habilidades de análise, decisão e responsabilização pelas escolhas.

c. Coautoria: fomentar a participação das(os) estudantes em processos autorais, tais como: projetos de pesquisa, peças de teatro, revistas em quadrinhos, animações etc. Os encontros de cocriação são trilhas de construções dialógicas, onde professoras(es) e estudantes discutem o que não está bom na escola e, juntos, pensam em novas possibilidades.

d. Corresponsabilização: envolver as(os) estudantes na busca de soluções para os desafios da escola. Abrir espaços para participação via grêmios, assembleias, conselhos etc. Além de ouvir novas leituras sobre os problemas e suas causas, construir coletivamente caminhos para superar as questões identificadas na escola.

O Grêmio é um elemento institucional legal, conforme Lei nº 7.398, de 4 de novembro de 1985, e tem se mostrado uma oportunidade ímpar para o crescimento educacional, social, cultural e político dos estudantes.

O Regimento da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal dispõe no Art. 33 que “as unidades escolares devem estimular e favorecer a implementação e o fortalecimento de grêmios estudantis, como forma de desenvolvimento da cidadania e da autonomia dos estudantes”. Entretanto, para se alcançar esse propósito é fundamental um suporte de gestores escolares e de professoras(es), no sentido de explicar as etapas de constituição desta instância, o que fazer ou não para que o Grêmio seja um instrumento do protagonismo juvenil.





Os direitos de participação foram estabelecidos pela Convenção Internacional dos Direitos da Criança (artigo 12) como direito de expressar livremente suas opiniões, com a condição de que a criança seja capaz disso, e sobre assunto que a afetem (AMARO e QUADROS, 2016, p. 7)

Esse movimento de participação de crianças e jovens no cotidiano escolar possibilita maior sentido de pertencimento à escola, senso crítico e autonomia. Acreditamos que esses espaços são frutíferos também para a discussão dos direitos e deveres das(os) estudantes, consoante os Art. 306 e 307 do Regimento da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal. É o processo constitutivo da gestão democrática da escola, onde todos exercem um papel na construção de uma educação mais humana e equitativa.

A FAMÍLIA E A ESCOLA

- Nas reuniões com os pais e/ou responsáveis promover a sensibilização das famílias e da comunidade para o tema. Sugerimos que o planejamento pedagógico e o posicionamento antirracista da unidade escolar sejam apresentados no início do ano letivo.
- Discutir sobre as responsabilidades da família e da escola na (re)produção das violências.
- Ampliar as estratégias de diálogo com a família no que tange às decisões das regras escolares, incluindo, por exemplo, enquetes sobre determinados temas ou *feedbacks* das relações de convívio entre os estudantes. A realização de atividades pedagógicas e culturais sobre o tema com a participação das famílias também é uma ação profícua.
- Fortalecer os Conselhos Escolares, trazendo como pauta de discussão as questões de segurança e propor políticas preventivas. Essa ação aumenta a transparência e a cooperação entre a escola e a comunidade, e também evidencia o comprometimento da gestão escolar com a formação de um ambiente seguro.





- Nas situações de racismo identificadas no ambiente escolar, é fundamental comunicar o ocorrido às famílias das(os) estudantes envolvidas(os), garantindo que elas compreendam o contexto e as medidas que serão tomadas. Esta etapa constitui passo essencial para promover um trabalho conjunto de conscientização sobre o tema.
- Conhecer e pesquisar experiências de sucesso como a Escola de Pais, que tem apresentado mais interação das famílias sobre a reflexão de temas como cultura de paz, racismo, *bullying* etc.

COORDENAÇÕES REGIONAIS DE ENSINO

As Coordenações Regionais de Ensino exercem um papel fundamental na articulação e organização das ações de construção de projetos político-pedagógicos antirracistas. Nessa toada, as CREs devem elaborar estratégias de monitoramento e avaliação das ações realizadas nas unidades escolares, e assim buscar garantir mudanças significativas na cultura escolar. Recomendamos que sejam realizadas discussões a respeito das diretrizes para a elaboração de indicadores de impacto, acompanhamento contínuo e procedimentos para revisão e reformulações anuais dos protocolos adotados nas unidades escolares.

Para avaliar o impacto das ações antirracistas no ambiente escolar, sugerimos a definição de indicadores quantitativos e qualitativos, que acompanhem a participação e engajamento das(os) professoras(es) e demais servidoras(es), estudantes e familiares envolvidas(os) nas formações e atividades promovidas pela escola. Também devem ser registrados o número de denúncias de racismo e o suporte oferecido às vítimas; desempenho escolar e participação das(os) estudantes negras(os) nas atividades escolares; número de livros disponibilizados na biblioteca às(aos) estudantes e professoras(es). Tais indicadores formam um suporte importante de acompanhamento, que permite à escola, em colaboração com as CREs, ajustes nos objetivos de um protocolo de educação antirracista.





No que tange ao acompanhamento das ações nas escolas, as(os) coordenadoras(es) pedagógicas(os) podem incluir em seus relatórios as formações realizadas pelo corpo docente, encaminhamentos dos casos de racismo e ainda *feedbacks* das reuniões com a comunidade escolar.

Anualmente, a escola deve realizar, em parceria com as CREs, uma análise detalhada dos resultados obtidos, considerando os seguintes aspectos: a) verificar se as metas foram alcançadas e se as ações realizadas produziram os resultados esperados; b) efetuar a análise contextual das novas demandas da escola; c) avaliar as parcerias estabelecidas e dos recursos disponibilizados para as ações.

É recomendável, ainda, que as CREs acompanhem o planejamento pedagógico elaborado pelo corpo docente da instituição após a identificação de casos de racismo. As ações de enfrentamento ao racismo não devem ser pensadas apenas no âmbito de conformidade da lei, mas também no papel que a escola deve desempenhar na promoção de um ambiente seguro, acolhedor e de respeito às diferenças, condições indispensáveis para o desenvolvimento saudável e integral entre os sujeitos do processo educativo.







SETORES DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL COM COMPETÊNCIAS PARA APOIO E INFORMAÇÃO EM CASOS DE RACISMO

“Sem comunidade não há libertação”.

(Audre Lorde)

O Regimento Interno da SEEDF em vigência foi aprovado pelo Decreto nº 38.631, em 20 de novembro de 2017 (DISTRITO FEDERAL, 2017). Trata-se de documento que estabelece um conjunto de normas e atribuições que visam organizar o funcionamento da referida secretaria. Observando o documento e as informações institucionais apresentadas no site da Secretaria e outros locais com informações institucionais (uma vez que o Regimento está desatualizado) é possível identificar setores que devem auxiliar no encaminhamento pedagógico, institucional e legal em casos de racismo na escola e demais espaços a ela vinculados.

A SEEDF, importa ressaltarmos, é o órgão responsável pelas políticas públicas educacionais e pela administração superior da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal, sendo de sua competência diferentes ações, dentre as quais destacamos:

- I – propor e executar políticas públicas educacionais no âmbito do Distrito Federal;
- II – cumprir e fazer cumprir as normas e as diretrizes da Educação nacional e distrital no âmbito do Distrito Federal;
- III – regulamentar, em sua área de atuação, a aplicação de normas e diretrizes emanadas dos órgãos federais e locais;
- IV – realizar pesquisas e estudos, avaliações e levantamentos de dados estatísticos e Censo Escolar, voltados a subsidiar a formulação, a implantação, a implementação e o aperfeiçoamento das políticas públicas para a Educação no âmbito do Distrito Federal;
- VI – manter, coordenar e supervisionar as unidades escolares da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal e fiscalizar as instituições educacionais da Rede Privada de Ensino do Distrito Federal;





X – prover, no limite de suas possibilidades e em cooperação com a União, assistência aos estudantes da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal (DISTRITO FEDERAL, 2017)

Selecionamos tais competências, dentre as 19 apresentadas no Regimento, pois as relacionamos com as políticas e legislações educacionais concernentes ao combate ao racismo, como a Lei 10.639 de 2003 (BRASIL, 2003), o Artigo 26a da LDB (BRASIL, 1996b), e muitas outras que já foram amplamente apresentadas no primeiro volume deste Caderno (ALVES; MACEDO; CARDOSO, 2022). Nesse sentido, entende-se que a SEEDF deve trabalhar para que o antirracismo seja uma prática dentro das suas unidades escolares. Pontua-se que o Currículo em Movimento da Educação Básica da SEEDF, em seus Pressupostos Teóricos, se fundamenta em três eixos transversais: Educação para a Diversidade; Cidadania e Educação em e para os Direitos Humanos; e Educação para a Sustentabilidade. Desse modo, se estruturam em uma definição de diversidade com base na natureza das diferenças de gêneros, de intelectualidade, de raça/etnia, de orientação sexual, de pertencimento, de personalidade, de cultura, de patrimônio, de classe social, de diferenças motoras, sensoriais, entre outras, e a diversidade é vista como possibilidade de adaptar-se e de sobreviver como espécie na sociedade (DISTRITO FEDERAL, 2014, p. 41). E, como valores, apresenta um relacionado à democratização, que descreve como um “acesso igualitário e justo à educação para todos” e equidade como “suporte para desenvolver potencial e promover inclusão”

Na estrutura atual da SEEDF, identificamos os setores abaixo relacionados como vinculados aos acima exposto:

- a. Assessoria Especial de Cultura da Paz, setor criado na SEEDF, por meio do Decreto nº 44.964, de 15 de setembro de 2023, vinculada à Subsecretaria de Educação Básica - SUBEB, que é a atual responsável pelas ações voltadas ao tema na SEEDF, tais como a Comissão Permanente Pela Paz nas Escolas - CPPE.
- b. Gerência de Orientação Educacional, unidade orgânica de execução, diretamente subordinada à Diretoria de Serviços, Programas e Projetos Transversais, da Unidade de Gestão Articuladora da Educação Básica, da Subsecretaria de Educação Básica (GOE/DISPRE/UNIGAEB/SUBEB /SEEDF), à qual compete:





VII - participar, cooperar e articular ações técnico-pedagógicas com demais setores responsáveis pelas políticas de Educação em e para os Direitos Humanos, Diversidade e Sustentabilidade, sobretudo na promoção de Educação para a Cultura de Paz e Convivência Escolar, com vistas à aprendizagem e desenvolvimento integral do estudante.

c. Gerência de Educação em Direitos Humanos e Diversidade, da Diretoria de Serviços de Apoio à Aprendizagem, Direitos Humanos e Diversidade, da Subsecretaria de Educação Inclusiva e Integral (GDHD/DSADHD/ SUBIN/ SEEDF), a quem compete:

I – orientar e acompanhar, em âmbito central, a implantação e a implementação de políticas, diretrizes específicas, programas, projetos e ações relacionados à Educação em e para Direitos Humanos e Diversidade na Rede Pública de Ensino;

II - analisar, orientar, acompanhar e avaliar as ações técnico-pedagógicas referentes à Educação em e para os Direitos Humanos, voltadas [...] à Educação para a Diversidade, referente às relações étnico-raciais [...];

V - elaborar, orientar e gerenciar ações para a socialização de experiências referentes às práticas pedagógicas relacionadas à Educação em e para os Direitos Humanos e Diversidade na Rede Pública de Ensino.

d. Gerência de Mediação de Conflitos, unidade orgânica de execução, diretamente subordinada à Diretoria de Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho, da Subsecretaria de Gestão de Pessoas (GMEC/DSQVT/SUGEP/SEEDF), à qual compete:

I - planejar, coordenar, executar e avaliar, no âmbito da Secretaria, ações de prevenção, gestão e autocomposição de conflitos relacionados ao ambiente de trabalho, envolvendo servidores;





II - oferecer acolhimento e acompanhamento humanizado interdisciplinar e escuta ativa aos servidores da Secretaria envolvidos em situação de conflito, garantindo o sigilo dos procedimentos;

III - propiciar, no âmbito da Secretaria, espaço e condições instrumentais para a promoção da reflexão sobre atuação profissional, convivência pacífica e restauração do diálogo entre os servidores em situação de conflito, e para preservação das relações de trabalho;

IV - realizar o registro de ocorrência nos casos de conflitos com servidores e demais envolvidos;

V - encaminhar as demandas não passíveis de autocomposição à Corregedoria de Educação - CORRED/SEEDF;

VI - propor formação, aperfeiçoamento e reciclagem, nas áreas de prevenção, gestão e autocomposição de conflitos;

VII - supervisionar, acompanhar e avaliar projetos, programas e ações relacionadas aos temas de prevenção, gestão e autocomposição de conflitos;

VIII - acompanhar as ações referentes às mediações de conflitos realizadas no contexto escolar; e

IX - executar outras atividades que lhe forem atribuídas na sua área de atuação.

e. Unidades de Educação Básica, das Coordenações Regionais de Ensino (UNIEBs), unidades orgânicas de execução, diretamente subordinadas à correspondente Coordenação Regional de Ensino e vinculadas à Subsecretaria de Educação Básica, às quais compete:





I - orientar, articular e acompanhar o trabalho pedagógico das unidades escolares - UEs vinculadas, em todas etapas e modalidades de ensino, em consonância com as orientações da Subsecretaria de Educação Básica - SUBEB e com os planos, as políticas e as diretrizes educacionais distritais e federais;

II - promover, articular e acompanhar programas, projetos e ações, de caráter pedagógico, nas UEs vinculadas, de acordo com as orientações da SUBEB, com o plano de gestão da Coordenação Regional de Ensino - CRE, e com as demais políticas da Secretaria;

VI - promover momentos de trocas de experiência, junto às UEs vinculadas e as UEs de outras CREs, referentes às práticas pedagógicas e às experiências significativas;

VII - promover e acompanhar ações e estratégias pedagógicas, junto às UEs vinculadas, com vistas à melhoria do desempenho escolar dos estudantes, à redução da defasagem idade/ano, e à redução da evasão escolar.

Conhecer tais setores e suas competências, atribuições e responsabilidades referentes à pauta deste material permite maior mobilidade organizacional e dinâmica de ações realizadas pelas escolas³³, principalmente as que se façam necessárias em prol de uma maior articulação e impulsionamento do cumprimento de suas responsabilidades e compromissos com um ambiente mais fraterno, humano e antirracista.

33 - O capítulo 17 deste Caderno traz os contatos de todos os setores apresentados.







PROTOCOLOS E OUTROS DOCUMENTOS RELATIVOS CONSULTADOS PARA A ESCRITA DESTA

*“Assim como as condições sociais mudam,
os conhecimentos e as práticas para resistir a elas também mudam.”*

(Patrícia Hill Collins)

A seguir, relacionamos todos os documentos, normas e legislações utilizados e consultados para a elaboração do segundo volume deste Caderno antirracista.

- “Código de Conduta Antirracista”: Secretaria da Educação do Governo do Estado do Rio Grande do Sul. 2024. Disponível em <https://admin.estado.rs.gov.br/upload/arquivos/202410/codigo-de-conduta-antirracista-out24.pdf>
- “Indicadores da qualidade na educação: relações raciais na escola”. Denise Carreira, Ana Lúcia Silva Souza. São Paulo: Ação Educativa, 2013. Disponível em https://acaoeducativa.org.br/relacoesraciais/wp-content/uploads/2013/12/Indicadores_RR_vf.pdf
- “Manual para as escolas antirracistas”. Instituto Alana, 2021. Disponível em <https://alana.org.br/material-sobre-educacao-antirracista/>
- “Violência Escolar: Conhecer para prevenir. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, 2021. Disponível em <https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/642396>
- “Protocolo de Paz e Segurança nas Escolas Orientação: Prevenção e Combate à Violência Racial”: Secretaria da Educação do Governo do Estado do Rio Grande do Sul. 2024. Disponível em: <https://admin.estado.rs.gov.br/upload/arquivos/202410/protocolo-de-paz-e-seguranca-out24.pdf>
- “Protocolo de Prevenção e Enfrentamento ao Racismo”. Secretaria Municipal de Educação de Criciúma. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/713612329/protocolo-de-prevencao-e-enfretamento-ao-racismo-PPER>





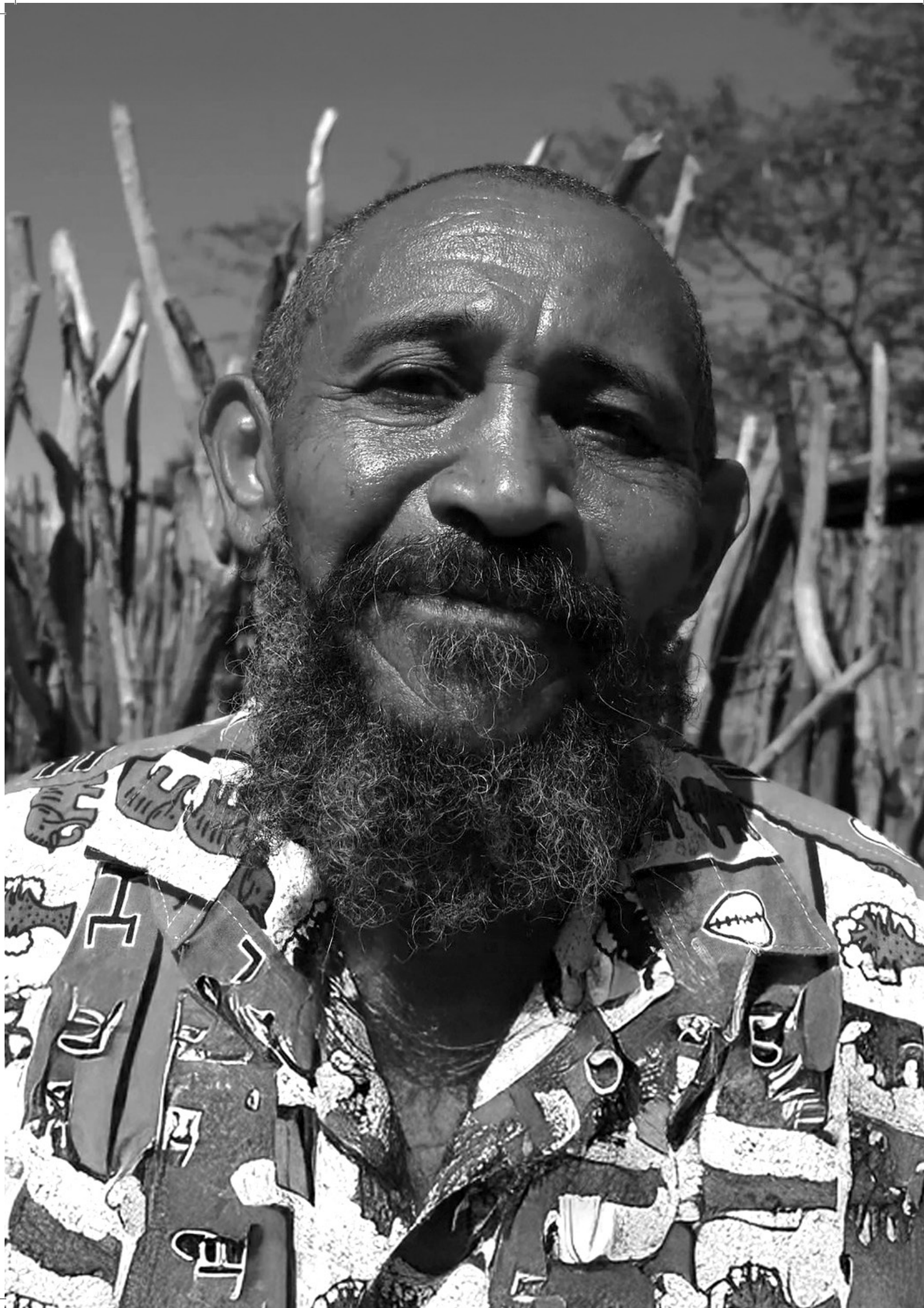
- “Protocolo de Atuação Antirracista e Combate à Discriminação Racial nas Unidades de Ensino no Estado do Amazonas”: Lei nº 7.070, de 30 de setembro de 2024. Poder Legislativo Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas.
- “Guia de Orientação para Denúncias de Racismo e Intolerância Religiosa”: Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana do Governo do Estado da Paraíba. 2023. Disponível em: <https://ouvidoria.pb.gov.br/legislacao/guia-de-orientacao-para-denuncias-de-racismo-e-intolerancia-religiosa/view>
- “Protocolo de Prevenção e Enfrentamento ao Racismo”: Secretaria Municipal de Educação de Criciúma, Santa Catarina. 2023.
- “Protocolo de Enfrentamento da Violência de Gênero”: Rede Brasileira de Mulheres Filósofas. Rede Filósofas. 2023. Disponível em: www.filosofas.org/protocolo
- “Protocolo de Segurança Escolar: Promovendo a Cultura de Paz e Cidadania das Escolas”: Secretaria de Estado da Educação do Governo do Estado de Goiás. 2019. Disponível em <https://goias.gov.br/educacao/wp-content/uploads/sites/40/2024/03/ProtocolodeSegurancaEscolar.pdf>
- “Você foi vítima de um crime racial?": Ministério Público do Distrito Federal e Territórios – MPDFT. 2021. Disponível em https://www.mpdft.mp.br/portal/images/pdf/imprensa/cartilhas/cartilha_voce_foi_vitima_crime_racial_mpdft.pdf
- AMARO, Keila; QUADROS, Marivete Bassetto de. **A importância do Grêmio Estudantil na formação cidadã dos estudantes**. Disponível em: http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2016/2016_artigo_ped_uenp_keilaamaro.pdf
- Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015, que Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13185.htm





- PÂNICO, Roberta; PEREZ, Tereza. **Direção para os novos espaços e tempos da escola:** como diretora e diretor podem atuar para uma gestão escolar com equidade [livro eletrônico]. São Paulo: Santillana Educação, 2022. Disponível em: <https://conteudos.moderna.com.br/direcao-para-novos-espacos-e-tempos-da-escola>
- Instituto Porvir. <https://porvir.org/especial/participacao/>







CONSIDERAÇÕES FINAIS

*“Um rio não deixa de ser um rio quando ele conflui com outro rio.
Ele continua em sua essência. Essa é a grandeza da confluência.”*

(Négo Bispo)

Há um conto africano, proveniente dos povos Bantu, que narra a história de um incêndio devastador em uma floresta. Enquanto todos os animais fugiam aterrorizados, buscando salvar suas vidas, um pequeno beija-flor voava de um lado para o outro, enchendo seu bico de água até o rio e retornava ao fogo, lançando gotas sobre as chamas.

Intrigados, os outros animais perguntaram: “Por que você está fazendo isso?”

Riram e disseram: “Você é louco! Você não vai conseguir apagar o incêndio! É inútil!”.

O beija-flor respondeu: “Estou fazendo a minha parte.”

Esta história nos inspira a refletir sobre o papel que desempenhamos na construção de uma sociedade menos excludente. Assim como o beija-flor, cada integrante da escola – professoras(es), estudantes, gestoras(es), funcionárias(os) etc. – possui um papel único e indispensável na luta contra o racismo. A educação antirracista é um compromisso ético e político que exige ações contínuas e trabalho coletivo.

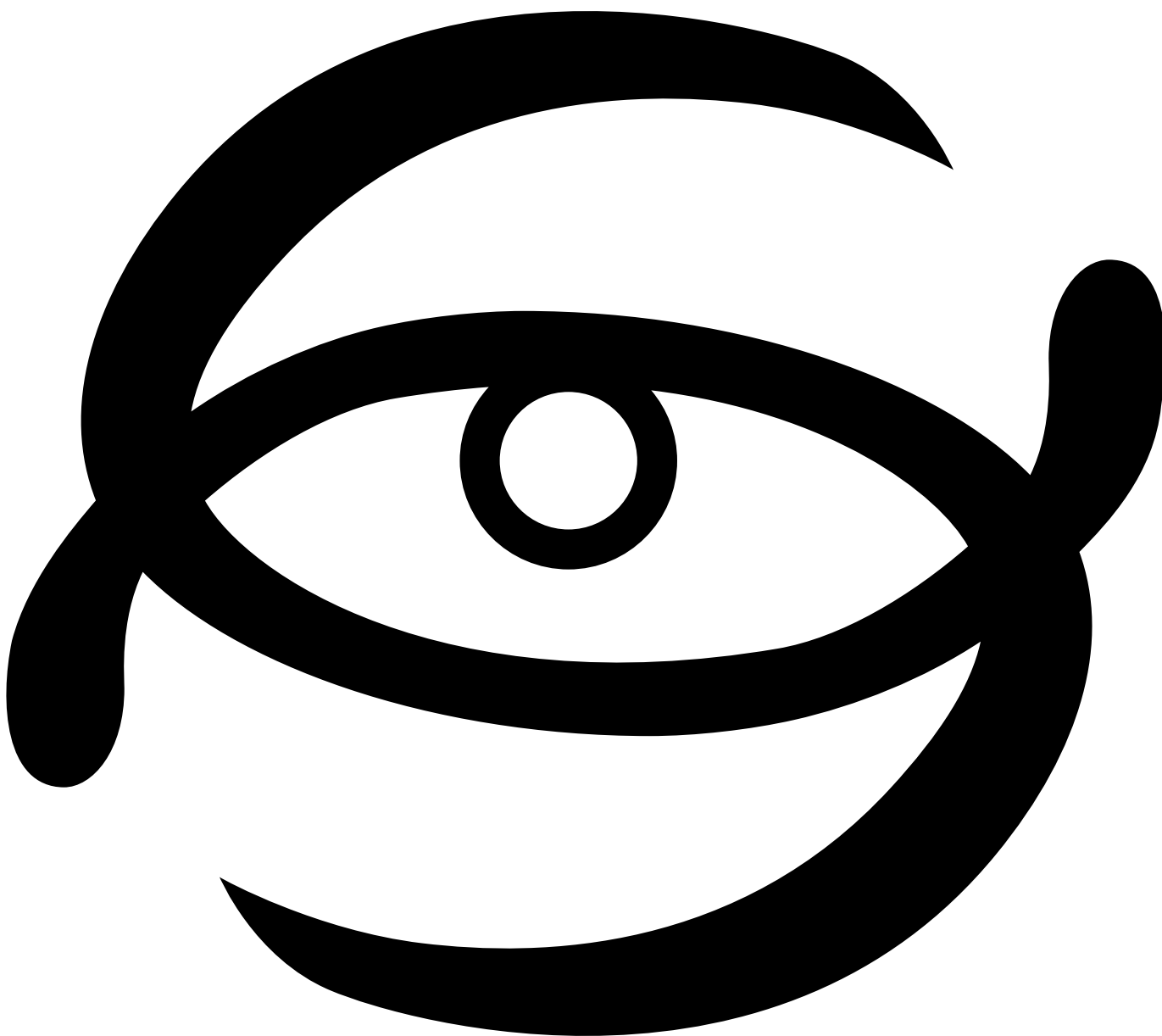
Imbuídas dessas concepções, buscamos neste material compartilhar ideias, ações que descortinem novos discursos e práticas pedagógicas antirracistas. Acreditamos que as proposições e reflexões aqui expostas podem ser mais um instrumento para a condução de um movimento de maior criticidade das questões raciais.

Desejamos que nossas palavras sejam fonte de análise e debates, propondo, reavaliando e incorporando novas práticas pedagógicas que contribuam para a construção de espaços escolares mais respeitosos e diversos.

Convidamos você a trilhar este caminho conosco, em um movimento de valorização e fortalecimento das identidades. Sejamos parceiras(os) em busca de uma sociedade mais democrática.

*Aldenora Conceição de Macedo
Elna Dias Cardoso*





Nyankopon Aniwa

o Adinkra Nyankopon Aniwa significa “Deus (Nyankopon) é onipresente” ou “Deus está em todo lugar”. Este símbolo Adinkra, parte da rica cultura do povo Akan, representa a ideia de que Deus, ou a força superior que governa o universo, está presente em todos os lugares e em todas as coisas.



CONTATOS IMPORTANTES PARA PEDIDOS DE INFORMAÇÃO E REALIZAÇÃO DE DENÚNCIAS

Disque 100 (Direitos Humanos Brasil).

Disque Direitos Humanos 156, opção 7 (GDF)

Ouvidoria do MPDFT (formulário eletrônico ou disque 0800 644 9500, em dias úteis, de 2ª a 6ª, das 12h às 18h).

Polícia Civil do Distrito Federal. Denúncia *on-line* - Telefone 197

Ouvidoria DF: 162

DECRIN - Delegacia Especial de Repressão aos Crimes por Discriminação Racial, Religiosa, ou por Orientação Sexual, ou contra a Pessoa Idosa ou com Deficiência.
Endereço: Departamento de Polícia Especializada (DPE) — Complexo da Polícia Civil, ao lado do Parque da Cidade
Informações: (61) 3207-4242
E-Mail: decrin_saaei@pcdf.df.gov.br

Via delegacia eletrônica <https://www.pcdf.df.gov.br/servicos/delegacia-eletronica>
ou presencialmente nas delegacias do DF.

Comitê Distrital da Diversidade Religiosa – CDDR

Coordenação de Políticas de Proteção e Promoção da Liberdade Religiosa SE-
JUS/SUBDHIR
End: SAA – Trecho 1- 3º andar
Telefone: 2244-1350

Conselho Distrital de Promoção da Igualdade Racial – CODIPIR

Endereço: SAAN, Quadra 01, lote C, 3º andar
Telefone: 2244- 1289
E-mail: codipir@sejus.df.gov.br





Assessoria Especial pela Cultura da Paz– AECP

Shopping ID, Setor Comercial Norte, Conjunto “A”, Edifício Venâncio 3000,
Torre B, 5º andar Brasília – Distrito Federal

Telefone: 3318-2994

E-mail: aecp.subeb@se.df.gov.br

SEI: SEE/SUBEB/UNIGAEB/AECP

Gerência de Educação em Direitos Humanos e Diversidade – GDHD

Shopping ID, Setor Comercial Norte, Conjunto “A”, Edifício Venâncio 3000.
Brasília-Distrito Federal

Telefone: (61) 3901-3194

E-mail: gdhd.subin@se.df.gov.br

Gerência de Orientação Educacional - GOE

Shopping ID, Setor Comercial Norte, Conjunto “A”, Edifício Venâncio 3000.
Brasília - Distrito Federal

Telefone:(61) 3318-2923

E-mail: goe.subeb@se.df.gov.br

**Gerência de Mediação de Conflitos, da Diretoria de Qualidade de Vida e
Bem-Estar no Trabalho - GMEC**

Telefone: (61) 3318-2867

E-mail: gmecc.sugep@se.df.gov.br

Secretaria para Assuntos de Raça e Sexualidade do Sinpro-DF

Telefone: (61) 3343-4200

E-mails:

joanadarc@sinprodf.org.br;

joao.macedo@sinprodf.org.br;

robson.camara@sinprodf.org.br





BIBLIOGRAFIA

ABRAMOVAY, MIRIAM ; CUNHA, ANNA LÚCIA ; CALAF, PRISCILA. **Revelando tramas, descobrindo segredos: violência e convivência nas escolas.** Brasília: SEEDF, 2009. Disponível em: https://www.mprj.mp.br/documentos/20184/237993/Publicacao_Revelando_tramas.pdf. Acesso em: dez 2024.

ALVES, ADEIR FERREIRA ; MACEDO, ALDENORA CONCEIÇÃO ; CARDOSO, ELNA DIAS. **É preciso ser antirracista - Caderno de apoio para práticas pedagógicas de enfrentamento e combate ao racismo na escola.** Brasília: Sindicato de Professores no Distrito Federal (Sinpro-DF), v. 1, 2022. Disponível em: https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2019/01/miolo-e-preciso-ser-antirracista__web.pdf. Acesso em: jan 2023.

ALVES, ALDEIR FERREIRA. Reflexões sobre cultura de paz nas escolas. **Revista Com Censo**, Brasília, 6, n. 3, ago 2019. 94-103. Disponível em: <https://periodicos.se.df.gov.br/index.php/comcenso/issue/view/20>. Acesso em: dez 2024.

BANDEIRA, LOURDES ; BATISTA, ANALÍA SORIA. Preconceito e discriminação como expressões de violência. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, 10, n. 1, janeiro 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/77qSbxLKYLyttqQbSzFjMcb>. Acesso em: dez 2024.

BENTO, CIDA. **O pacto da branquitude.** São Paulo: Cia das Letras, 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 05 de outubro de 1988. **DOU de 05/10/1988**, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: dez 2024.





BRASIL. LEI Nº 7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989 (Lei Caó). Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. **DOU de 6/1/1989 retificado em 9/1/1989**, 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm. Acesso em: dez 2024.

BRASIL. LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **DOU 16/7/1990 retificado em 27/9/1990**, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: dez 2024.

BRASIL. LEI Nº 9.315, DE 20 DE NOVEMBRO DE 1996. Inscreve o nome de Zumbi dos Palmares no “Livro dos Heróis da Pátria”. **DOU de 21/11/1996**, 1996a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19315.htm. Acesso em: dez 2024.

BRASIL. LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **DOU de 23/12/1996**, 1996b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: dez 2024.

BRASIL. LEI No 10.639, DE 9 DE JANEIRO DE 2003. Altera a LDB para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”, e dá outras providências. **DOU de 10/1/2003**, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm. Acesso em: dez 2024.

BRASIL. LEI No 10.639, DE 9 DE JANEIRO DE 2003. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (LDB), para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”, e dá outras providências. **DOU de 10/1/2003**, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm. Acesso em: dez 2024.





BRASIL. LEI Nº 12.519, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2011. Institui o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra. **DOU de 11/11/2011**, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12519.htm. Acesso em: dez 2024.

BRASIL. DECRETO Nº 9.603, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2018. Regula a Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017, que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência. **DOU de 11/12/2018 retificado em 19/12/2018**, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9603.htm. Acesso em: dez 2024.

BRASIL. LEI Nº 13.935, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2019. Dispõe sobre a prestação de serviços de psicologia e de serviço social nas redes públicas de educação básica. **DOU de 12/12/2019**, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13935.htm. Acesso em: dez 2024.

BRASIL. LEI Nº 14.532, DE 11 DE JANEIRO DE 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspens. **Diário Oficial de 11/01/2023**, 2023a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm. Acesso em: dez 2024.

BRASIL. LEI Nº 14.759, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2023. Declara feriado nacional o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra. **publicado no DOU de 22/12/2023 e retificado no DOU de 22/12/2023 - Edição extra**, 2023b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14759.htm. Acesso em: dez 2024.





BRASIL. RESOLUÇÃO Nº 02/CNODS, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2023. Institui a Câmara Temática para o Décimo Oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável sobre Igualdade Étnico-Racial na Agenda 2030. **Ministério da Igualdade Racial**, 2023c. Disponível em: <https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/cnods/resolucoes/Resolucao2ODS18IgualdadeEtnicoRacial.pdf>. Acesso em: dez 2024.

BRASIL. LEI Nº 14.811, DE 12 DE JANEIRO DE 2024. Institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência nos estabelecimentos educacionais ou similares. **DOU de 15/1/2024.**, 2024a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14811.htm. Acesso em: dez 2024.

BRASIL. PORTARIA MEC Nº 470, DE 14 DE MAIO DE 2024. Institui a Política Nacional de Equidade, Educação para as Relações Étnico-Raciais e Educação Escolar Quilombola - PNEERQ. **Diário Oficial de 14 de maio de 2024**, 2024b. Disponível em: <http://www.abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Portaria-mec-470-2024-05-14.pdf>. Acesso em: dez 2024.

BRASIL. DECRETO Nº 12.278, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2024. Institui a Política Nacional para Povos e Comunidades Tradicionais de Terreiro e de Matriz Africana. **DOU de 29/11/2024 - Edição extra**, 2024c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12278.htm. Acesso em: dez 2024.

CANDAU, VERA MARIA. Educação em direitos humanos: desafios atuais. In: SILVEIRA, ROSA MARIA GODOY *et al.* **Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos**. João Pessoa: UFPB, 2007. p. 399-412. Disponível em: <https://www.cchla.ufpb.br/ncdh/wp-content/uploads/2014/07/merged.compressed.pdf>. Acesso em: dez 2024.





CROCHICK, LEON JOSÉ. Preconceito e bullying: marcas da agressão psíquica socialmente induzida. **Psicologia USP**, São Paulo, 30, 2019. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002960457>. Acesso em: dez 2024.

DAHLBERG, LINDA ; KRUG, ETIENNE G. Violência: um problema global de saúde pública. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, 11, 2007. 1163-1178.

DISTRITO FEDERAL. LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais. **DODF nº 246, seção 1 de 26/12/2011**, 2011. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/70196/Lei_Complementar_840_23_12_2011.ht. Acesso em: dez 2024.

DISTRITO FEDERAL. LEI Nº 4.751, DE 07 DE FEVEREIRO DE 2012. Dispõe sobre o sistema de ensino e a gestão democrática da educação básica na rede pública de ensino do Distrito Federal e dá outras providências. **DODF nº 29 de 08/02/2012**, 2012. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/70523/Lei_4751_07_02_2012.html. Acesso em: dez 2024.

DISTRITO FEDERAL. Currículo em Movimento da Educação Básica. Pressupostos Teóricos. **SEEDF**, 2014. Disponível em: <https://www.sinprodf.org.br/curriculo-em-movimento-da-educacao-basica/>. Acesso em: dez 2024.

DISTRITO FEDERAL. DECRETO Nº 38.631, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2017. Aprova o Regimento Interno da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal e dá outras providências. **DODF nº 222, seção 1, 2 e 3 de 21/11/2017**, 2017. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/fc6d09d1351843caa0b-0179cacd9d235/Decreto_38631_20_11_2017.html. Acesso em: dez 2024.





DISTRITO FEDERAL. Regimento da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal. **SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO.**, 2019. Disponível em: <https://www.educacao.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2017/08/Regimento-SEEDF-COMPLETO-FINAL.pdf>. Acesso em: dez 2024.

DISTRITO FEDERAL. LEI Nº 6.992, 07 DE DEZEMBRO DE 2021. Dispõe sobre a garantia de acompanhamento assistencial para alunos e profissionais das escolas públicas e privadas do Distrito Federal e dá outras providências. **DODF nº 39, Seção 1, 2 e 3 de 24/02/2022**, 2022. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/6e90765a8e4b4c5fa78709820ea52b1b/Lei_6992_07_12_2021.html. Acesso em: dez 2024.

DISTRITO FEDERAL. Lei nº 7.129, de 12 de maio de 2022. Cria a Semana Distrital em Defesa da Vida da Juventude Negra, a realizar-se anualmente entre 13 e 18 de maio. **DODF nº89, seção 1, 2 e 3 de 13/05/2022**, 2022. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/8d59a36ebab34da1ba5d-1fb8b392e78b/Lei_7129_12_05_2022.html. Acesso em: dez 2024.

DISTRITO FEDERAL. Portaria 313 SEEDF, de 20 de abril de 2023. **DODF nº 76, de 24 de abril de 2023**, 2023. Disponível em: https://www.educacao.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2021/07/portaria_313_20abr_dodf_76_24abr23_20.pdf. Acesso em: dez 2024.

DISTRITO FEDERAL. LEI Nº 7.226, DE 23 DE JANEIRO DE 2023. Institui diretrizes e ações para o Programa Distrital de Combate ao Racismo Religioso. **DODF nº 17, seção 1, 2 e 3 de 24/01/2023**, 2023a. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/879ecf4bb1fe4eadb56d1081f4bda6b4/Lei_7226_23_01_2023.html. Acesso em: dez 2024.





DISTRITO FEDERAL. LEI Nº 7.517, DE 02 DE JULHO DE 2024. Institui a Política Distrital Vinícius Jr. de combate ao racismo em estádios e arenas esportivas do Distrito Federal. **DODF nº 125, seção 1, 2 e 3 de 03/07/2024**, 2024. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/aa9b0e4798d74356ba-253f1a4052d511/Lei_7517_02_07_2024.html. Acesso em: dez 2024.

FERNANDES, FLORESTAN. **A integração do negro na sociedade de classes**. 5ª. ed. São Paulo: Globo, v. 1, 2008.

FUNDAÇÃO MARIA CECÍLIA COUTO VIDIGAL. **Avaliação da qualidade da educação infantil - um retrato pós-BNCC**. São Paulo, p. 67. 2023.

GOMES, NILMA LINO. **Educação, identidade negra e formação de professores**. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

hooks, bell. **Ensinando pensamento crítico: sabedoria prática**. Tradução de Bhuvli Libanio. São Paulo: Elefante, 2020.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Brasília: [s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/19897-sintese-de-indicadores-pnad2.html>. Acesso em: dez 2024.

KRUG, ETIENNE G ; DAHLBERG, LINDA L ; MERCY, JAMES A. **Relatório mundial sobre violência e saúde**. Genebra: WHO Organização Mundial de Saúde, 2002. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2019/04/14142032-relatorio-mundial-sobre-violencia-e-saude.pdf>. Acesso em: dez 2024.





LOPES NETO, ARAMIS. Bullying: comportamento agressivo entre estudantes. **Jornal de Pediatria**, Rio de Janeiro, 81, novembro 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jped/a/gvDCjhggsGZCjttLZBZYtVq/?lang=pt>. Acesso em: dez 2024.

MACEDO, ALDENORA. A gestão escolar democrática e a implementação da educação antirracista na escola. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, 16, n. 187, dez 2016. 106-120. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/30956>. Acesso em: dez 2024.

MACEDO, ALDENORA CONCEIÇÃO ; CARDOSO, ELNA DIAS ; ALVES, ADEIR FERREIRA. “Infâncias no plural”: a socialização na (des) construção do racismo e as possibilidades de uma educação antirracista. **Revista Com Censo: Estudos Educacionais do Distrito Federal**, Brasília, 10, 2023. 154-162. Disponível em: <https://periodicos.se.df.gov.br/index.php/comcenso/article/view/1536>.

MCMAHON, SUSAN *et al.* Aggressive and prosocial behavior: community violence, cognitive, and behavioral predictors among urban African American youth. **Am J Community Psychol**, 51, n. 3-4, JUN 2013. 407-421. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23229395/>. Acesso em: dez 2024.

MOUHAMAD, LETICIA. Casos de injúria racial no DF dobraram nos últimos 10 anos. **Correio Braziliense**, Brasília, 02 ago 2024. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/cidades-df/2024/08/6911363-casos-de-injuria-racial-no-df-dobraram-nos-ultimos-10-anos.html>. Acesso em: set 2024.

MUNANGA, KABENGELE. Diversidade, etnicidade, identidade e cidadania. *In: SEMINÁRIO DE FORMAÇÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA DO CONCURSO NEGRO E EDUCAÇÃO*, 2004. **Anais** [...]. São Paulo: [s.n.].





MUNANGA, KABENGELE. **Superando o racismo na escola**. Brasília: MEC/SECAD, 2019.

OLIVEIRA, ROBERTO CARDOSO. **Razão e afetividade**: o pensamento de Lucien Levy-Bruhl. Campinas: Unicamp, 1991.

OLWEUS, DAN. **Bullying Prevention Program**. South Carolina: Clemson, 2003. Disponível em: <https://clemsonolweus.org/index.php>. Acesso em: dez 2024.

SAFFIOTI, HELEIETH IARA BONGIOVANI. **Gênero, Patriarcado e Violência**. 2ª. ed. São Paulo: Expressão Popular - Fundação Perseu Abramo, 2015.

SILVA JÚNIOR, HÉDIO. Discriminação racial é uma forma de maus-tratos. *In*: SILVA JÚNIOR, HÉDIO; TEIXEIRA, DANIEL **Discriminação racial é sinônimo de maus-tratos**: a importância do ECA para a proteção das crianças negras. São Paulo: [s.n.], 2016. p. 11-22. Disponível em: https://livredetrabalho infantil.org.br/wp-content/uploads/2021/07/Proj-PETROBRAS-web_compressed.pdf. Acesso em: DEZ 2024.

SOUZA, ELLEN. Bullying não é sinônimo de racismo. *In*: SILVA JR, HÉDIO; TEIXEIRA, DANIEL **Discriminação racial é sinônimo de maus-tratos**: a importância do ECA para a proteção das crianças negras. São Paulo: CEERT, 2016. p. 81-94.

WHO, WORLD HEALTH ORGANIZATION. Global consultation on Violence and Health. *In*: WHO, WORLD HEALTH ORGANIZATION **Violence**: a public health priority. Genebra: WHO, 1996.

ZALUAR, ALBA ; LEAL, MARIA CRISTINA. Violência extra e intramuros. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, 16, n. 45, 2001. 145-164. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/LcB3j3vkRWGw9YtcbFxr-TwC/?format=pdf&lang=pt>.







ANEXOS E APÊNDICES

ANEXO 1: PROTOCOLO DE NOTIFICAÇÃO RELATIVO À VIOLÊNCIA FÍSICA, PSICOLÓGICA E SEXUAL, NO ÂMBITO DAS UNIDADES ESCOLARES DA REDE PÚBLICA DE ENSINO DO DISTRITO FEDERAL.

PORTARIA Nº 313, DE 20 DE ABRIL DE 2023

Dispõe sobre o protocolo de notificação sobre a violência física, psicológica e sexual, no âmbito das Unidades Escolares da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal e dá outras providências.

A SECRETÁRIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe conferem o artigo 105 da Lei Orgânica do Distrito Federal e o artigo 182 do Decreto nº 38.631, de 20 de novembro de 2017, resolve:

Art. 1º Instituir o protocolo de notificação relativo à violência física, psicológica e sexual, no âmbito das Unidades Escolares da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Este protocolo tem como objetivo auxiliar a Comissão Central do Plano de Paz nas Escolas do Distrito Federal, a fim de:

I - Prevenir e enfrentar as condições geradoras de violência nas Unidades Escolares da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal;

II - Fortalecer o papel social da escola na promoção da paz, da cidadania, da solidariedade, da tolerância e do respeito ao pluralismo e à diversidade étnica, religiosa, de gênero e cultural;





III - Fortalecer o papel social da escola como espaço de reflexão, resolução de conflitos, discussões em grupos, rodas de conversas, realização de seminários e oficinas sobre as causas da violência e suas manifestações, bem como para produção de material de apoio pedagógico;

IV - Monitorar o aspecto da violência das escolas em busca de soluções práticas e pedagógicas para seu enfrentamento nas várias instâncias da sociedade civil.

Art. 3º Sujeitam-se à disciplina fixada neste protocolo todas as Unidades Escolares; as Coordenações Regionais de Ensino e as Sedes I e II da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 4º Para efeitos desta Portaria, devem ser consideradas as seguintes definições:

I - VIOÊNCIA NA ESCOLA: uso intencional da força ou poder, ameaça ou real, contra si próprio, contra outrem ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em lesão, morte, dano psicológico, desenvolvimento ou privação que ocorrerem no ambiente escolar, nos arredores da escola, no transporte escolar ou em passeios escolares; II - VIOÊNCIA FÍSICA: atos violentos, nos quais se fez uso da força física de forma intencional, não-acidental, com o objetivo de ferir, lesar, provocar dor e sofrimento ou destruir a pessoa, deixando, ou não, marcas evidentes no seu corpo;

III - VIOÊNCIA PSICOLÓGICA: ato de causar dano emocional, de forma que perturbe o desenvolvimento da vítima e tenha o objetivo de degradar e controlar ações, comportamentos, crenças e pode ocorrer por meio de constrangimentos, ameaças, humilhação, manipulação, chantagem, isolamento, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outra situação que cause prejuízo à saúde psicológica e autodeterminação da vítima;





IV - VIOLÊNCIA SEXUAL: qualquer ato sexual ou tentativa de obter ato sexual, investidas ou comentários sexuais indesejáveis ou tráfico ou qualquer outra forma contra a sexualidade de uma pessoa usando coerção;

V - VÍTIMA: indivíduo ou grupo pertencente à comunidade escolar que recebeu algum tipo de violência física, psíquica ou sexual;

VI - DENÚNCIA: atitude de comunicar autoridade competente sobre o ato de violência. VII - DENUNCIANTE: pessoa que apresenta a denúncia a ser apurada, podendo ser a vítima, colega da vítima, familiar, professor, orientador educacional ou qualquer pessoa que tenha tomado conhecimento do fato;

VIII - AUTORIDADE NO ÂMBITO DA ESCOLA: servidor, membro da gestão escolar, ou do serviço de orientação educacional responsável por agir de forma ativa após receber a denúncia;

IX - AUTORIDADE NO ÂMBITO DA REGIONAL DE ENSINO: chefe da Unidade de Educação Básica ou Coordenador Regional de Ensino responsável por agir de forma ativa após receber a denúncia;

X - AUTORIDADE NO ÂMBITO CENTRAL: servidor lotado nas Sedes que tenha tomado conhecimento de fato violento no âmbito de suas atribuições;

XI - DUPLICIDADE: mesmo ato denunciado a várias autoridades;

XII - REINCIDÊNCIA: ocorre quando um sujeito comete ou quando a vítima sofre novo ato da mesma violência já relatada.





CAPÍTULO III

DOS PROCEDIMENTOS DO PROTOCOLO

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 5º A Autoridade deverá atuar, com a maior celeridade possível, quando do recebimento da denúncia de violência, sendo que o procedimento de notificação não deverá interferir na ação imediata de conter os atos de violências se assim o caso requerer.

Art. 6º A Corregedoria deverá autuar Processo Disciplinar para apurar responsabilidade, garantindo a ampla defesa, uma vez que se tenha constatado omissão, atraso intencional ou injustificado da autoridade em seguir o protocolo de que trata esta Portaria.

SEÇÃO II

DA AUTORIDADE NO ÂMBITO ESCOLAR

Art. 7º A autoridade deverá agir de forma imediata e reativa no que for possível na interrupção da violência.

Art. 8º A autoridade deverá notificar a violência denunciada nos termos desta Portaria:

I - informar a família do estudante;

II - comunicar oficialmente as forças policiais por meio das delegacias digitais ou físicas da região;

III - comunicar a Coordenação Regional de Ensino, por meio de Processo SEI;

IV – comunicar a Comissão Central do Plano de Paz nas Escolas do Distrito Federal, por meio de Processo SEI.





Parágrafo único. O Processo SEI encaminhado para a Coordenação Regional de Ensino será o mesmo encaminhado para a Comissão Central do Plano de Paz nas Escolas do Distrito Federal.

Art. 9º O Processo SEI de que trata o artigo 8º deverá seguir as seguintes normas:

I - o tipo de Processo deverá ser “Gestão Administrativa: Comunicação Interna”;

II - o nível de acesso deverá ser “restrito” com a hipótese legal “Proteção do Direito da Criança e do Adolescente”;

III - o primeiro documento do Processo deverá ser do tipo “Memorando”, no qual a autoridade deverá relatar o ato de violência na escola, fruto da denúncia; as providências tomadas e encaminhá-lo à Coordenação Regional de Ensino e à SEE/GAB/CIOPUPE, unidade SEI da Comissão Central do Plano de Paz;

IV - podem ser anexados ao Processo SEI o registro de ata de atendimento e o boletim de ocorrência da Delegacia da Polícia Civil.

SEÇÃO III

DA AUTORIDADE NO ÂMBITO DA COORDENAÇÃO REGIONAL DE ENSINO

Art. 10. A autoridade no âmbito da Coordenação Regional de Ensino deverá verificar se a autoridade escolar, nos termos desta Portaria, procedeu conforme os artigos 8º e 9º. Parágrafo único. Após verificar se o Processo SEI da escola foi encaminhado para SEE/GAB/CIOPUPE, deve-se arquivar e mapear em planilha fornecida pela Comissão Central do Plano de Paz nas Escolas do Distrito Federal para monitoramento e acompanhamento da violência no âmbito da Coordenação Regional de Ensino.

Art. 11. Para denúncias feitas diretamente à Coordenação Regional de Ensino, a autoridade no âmbito regional deverá:





I - verificar se não há duplicidade de denúncia;

II - informar a família do estudante;

III - notificar a escola, se for o caso;

IV - comunicar oficialmente as forças policiais, por meio das delegacias digitais ou físicas da região;

V - comunicar à Unidade de Apoio às Coordenações Regionais de Ensino - UNICRE, com vistas à Comissão Central do Plano de Paz nas Escolas do Distrito Federal, por meio de Processo SEI.

Parágrafo único. Para o tipo de denúncia de que trata o caput, deve-se observar:

I - em caso de reincidência, também notificar na planilha que trata o artigo 10;

II - o Processo SEI iniciado na Coordenação Regional deverá seguir os mesmos passos de que trata o artigo 9º desta Portaria.

SEÇÃO IV

DA AUTORIDADE NO ÂMBITO CENTRAL

Art. 12. As denúncias recebidas nas unidades centrais devem ser comunicadas às respectivas Subsecretarias, com vistas à Comissão Central do Plano de Paz nas Escolas do Distrito Federal, em Processo próprio, conforme artigo 9º desta Portaria.

Parágrafo único. Caso a denúncia resulte de algum Processo SEI, o novo Processo SEI deverá ser relacionado ao que será encaminhado à unidade do SEI SEE/GAB/CIOPUPE.





CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13. Serão assegurados aos estudantes de que se trata esta Portaria a segurança e o sigilo das informações prestadas por meio do protocolo instaurado, nos termos da Lei de Proteção Geral de Dados - LGPD, Lei nº 13.709, de 2018.

Art. 14. A notificação de que trata esta Portaria não substitui responsabilização dos atos de violências, nos termos da Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, quando cometidos por servidor público, bem como na aplicação do Código Penal, quando for o caso.

Art. 15. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

HÉLVIA MIRIDAN PARANAGUÁ FRAGA

Diário Oficial do Distrito Federal nº 76, de segunda-feira, 24 de abril de 2023 (Página 20).

https://www.educacao.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2021/07/portaria_313_20abr_dodf_76_24abr23_20.pdf





APÊNDICE 1: PLANEJAMENTO DAS AÇÕES PEDAGÓGICAS DE EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA

Gestão para práticas antirracistas

O mapeamento da organização do trabalho pedagógico no sentido de avaliar como a gestão tem estruturado suas ações para promover a equidade racial e o enfrentamento ao racismo na escola é o exercício necessário para a discussão do tema na escola.

Destacamos aqui a trilha de sete ações para a construção de uma gestão antirracista, elaborada por Roberta Pânico e Tereza Perez (2022) como um instrumento de reflexão das práticas a serem efetivadas no ambiente educacional.

1. Conhecimento sobre legislação e documentos orientadores.

A divulgação e estudo da legislação que orienta práticas antirracistas constituem instrumentos basilares nos momentos de formação.

2. Análise de indicadores externos para dar visibilidade às desigualdades raciais na Educação.

A análise dos indicadores externos permite à gestão da escola compreender o cenário da desigualdade racial. A seguir, algumas sugestões de indicadores:

- **Indicador de Desigualdades e Aprendizagem (IDeA):** <https://portali-dea.org.br>
- **Trajetórias de Sucesso Escolar** – O painel de indicadores traz informações e dados sobre gênero, raça e deficiência.
- Disponível em: <https://trajetoriaescolar.org.br>.
- **QEdu Gestão** – Apresenta como proposta apoiar a gestão para a construção de práticas mais equitativas, permitindo a comparação e análise entre diferentes grupos de estudantes.
- Disponível em: <https://gestao.qedu.org.br>.
- **IBGE:** <https://biblioteca.ibge.gov.br/>
- **Codeplan:** <https://www.codeplan.df.gov.br/>





3. Consolidação e estudo de indicadores internos para dar visibilidade às desigualdades raciais na escola

Esta etapa consiste em conhecer quem são os sujeitos presentes no ambiente escolar, identificando-os a partir dos dados e informações que são produzidos cotidianamente. É a fase da avaliação diagnóstica.

4. Formação continuada dos profissionais da escola

Assegurar a formação continuada aos professores e outros profissionais, inclusive das áreas administrativas, de serviços e de manutenção.

5. Diversificação de recursos pedagógicos e didáticos

Mapeamento dos recursos pedagógicos existentes e utilizados pelo corpo docente.

6. Combate cotidiano a práticas racistas e discriminatórias

Encaminhamentos dos episódios de racismo na escola.

7. Papel do PPP como registro da gestão antirracista

A gestão antirracista se efetiva com ações contínuas. Neste sentido, o PPP constitui a institucionalização desse compromisso coletivo.

APÊNDICE 2: SUGESTÃO PARA AVALIAÇÃO DIAGNÓSTICA

Proposta de ação: Tecendo diálogos e práticas antirracistas na escola

O objetivo deste roteiro é apresentar sugestões de como a escola pode identificar, agir e avaliar ações e posturas racistas presentes no cotidiano escolar. São propostas que funcionam como dispositivos para pensar a realidade local e, portanto, devem ser adaptadas de acordo com as necessidades individuais e coletivas do corpo docente e discente.





1. Diagnóstico inicial

É a primeira etapa na construção de uma ação antirracista e tem o objetivo de identificar práticas, normas e estruturas que ainda reforçam o racismo. Para essa proposta, elencamos os seguintes passos:

1.1. Levantamento de dados e experiências:

a) Análise de Documento Escolar: Realizar um levantamento na Secretaria da Unidade de Ensino buscando identificar os seguintes aspectos: a) o quantitativo de estudantes autodeclaradas(os) negras(os), proporção de estudantes negras(os) entre as turmas e horários; c) diferenças no rendimento escolar pelo critério raça/cor.

b) Elaborar formulário anônimo (pode ser via Google forms ou físico) para estudantes, professoras(es), funcionárias(os) – com adaptações de acordo com cada função, abordando tópicos como autodeclaração racial, percepções sobre relações raciais na escola.

Sugerimos que o formulário seja organizado em blocos, de acordo com os objetivos do corpo docente. A seguir, apresentamos alguns exemplos de perguntas:

Estudantes

Bloco 1: Relações sociais

- Você já presenciou ou sofreu discriminação racial na escola?
- Como as(os) professoras(es) lidam com as situações de racismo em sala de aula?
- Você se sente representada(o) nos conteúdos e materiais pedagógicos?
- Há quadros informativos na escola sobre como proceder em casos de discriminação?

Bloco 2: Potencialidades no ambiente escolar

- Você integra grupo de capoeira, religião de matriz africana, comunidade quilombola?
- Sabe fazer tranças?
- Você integra grupo de estudos ou de dança afro (maracatu, samba, carnavalesca, congada, folia de reis, terno, etc?)





c) Grupos focais: Realizar grupos de discussão com diferentes integrantes da comunidade escolar, buscando aprofundar situações identificadas no cotidiano escolar. É uma abordagem mais detalhada e qualitativa.

d) Observação do espaço físico: Registrar quais as imagens fixadas nos muros, cartazes e painéis da escola, quais os livros didáticos disponíveis a estudantes (há representação negra?), como as pessoas negras são apresentadas e posicionadas nos materiais didáticos da escola.

e) Para o corpo docente, sugerimos que seja elaborado um formulário via Google Forms ou outro formato digital para responder alguns questionamentos:

Bloco 1: Gestão Escolar

- A gestão escolar é participativa nas ações antirracistas desenvolvidas na escola?
- Que tipo de acesso é ofertado para uso da biblioteca na escola? Há incentivo ao uso desse espaço?
- A escola divulga para a comunidade escolar a Lei nº. 10.639/2003 e a 11.645/2008?
- A equipe pedagógica tem espaço de escuta para as famílias que apresentam denúncias de situações de racismo vivenciadas na escola?
- A escola divulga os canais de denúncia para as situações de racismo?
- A escola envolve as famílias no enfrentamento aos casos de racismo no ambiente escolar?

Bloco 2: Organização do Projeto Político Pedagógico

- No PPP está expresso de forma clara e objetiva o compromisso com a Educação antirracista na escola?
- O trabalho pedagógico com as Leis 10.639/03 e 11.645/08 está incorporado no Projeto Político Pedagógico (PPP)?
- Existem projetos antirracistas na escola? Como funcionam?
- É ofertado às(aos) professoras(es) material didático e visual para pesquisa sobre o tema em pauta?





- Na escola, é realizado algum momento de formação que permita a reflexão sobre as relações étnico-raciais?
- Há espaço para as(os) professoras(es) dialogarem sobre os processos educativos (planos de aula, avaliação, gestão etc.)?
- Quais as instituições parceiras da escola (sindicatos, movimentos da sociedade civil etc.)?
- A escola conhece organizações, grupos e/ou pessoas que desenvolvem algum trabalho referente à questão racial?
- Todos os componentes curriculares estão comprometidos com as ações pedagógicas antirracistas na escola?

Bloco 3: Autoavaliação

- Você participa de algum projeto antirracista na escola?
- Conhece instituições que atuam na luta antirracista?
- Você já participou de cursos sobre letramento racial?
- Você possui conhecimento sobre a legislação e documentos orientadores das ações antirracistas no âmbito educacional? Quais os documentos?

2. Análise dos Dados

O grupo responsável pela análise do material deve considerar o percentual categorizando o conjunto integral, mas também os grupos em separado pelas categorias como: docentes, estudantes, administrativas(os), funcionárias(os) terceirizadas(os) etc. É importante, também, organizar os dados observando as categorias de gênero e classe social.

3. Comunicação do Resultado

Sugerimos que esse questionário seja a base para a Avaliação Diagnóstica que as escolas precisam fazer para coletar dados a respeito do perfil socioeconômico do público atendido e inserir tais dados no Projeto Político Pedagógico da unidade escolar. Esse levantamento também pode ser apresentado em reuniões distintas ao corpo docente e às famílias das/os estudantes.





4. Definição das Ações após Levantamento:

Após a tabulação dos dados, em uma Coordenação Coletiva, por exemplo, a escola apresenta as principais questões identificadas e, para cada aspecto indicado, é pertinente que se elabore coletivamente com o corpo docente, de forma mais imediata, uma estratégia de intervenção pedagógica. Neste momento, sugerimos também a apresentação de práticas pedagógicas antirracistas executadas em outras unidades de ensino que se tenha conhecimento. Para isso, sugerimos o material “Taguatinga Plural: Educação Antirracista na Prática”, que pode ser acessado em:

https://www.educacao.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2021/07/projeto_Taguatinga_Plural_Educacao_Antirrascista_na_Pratica_21set22.pdf

O passo seguinte é definir prazos para ajuste das ações conforme necessário.



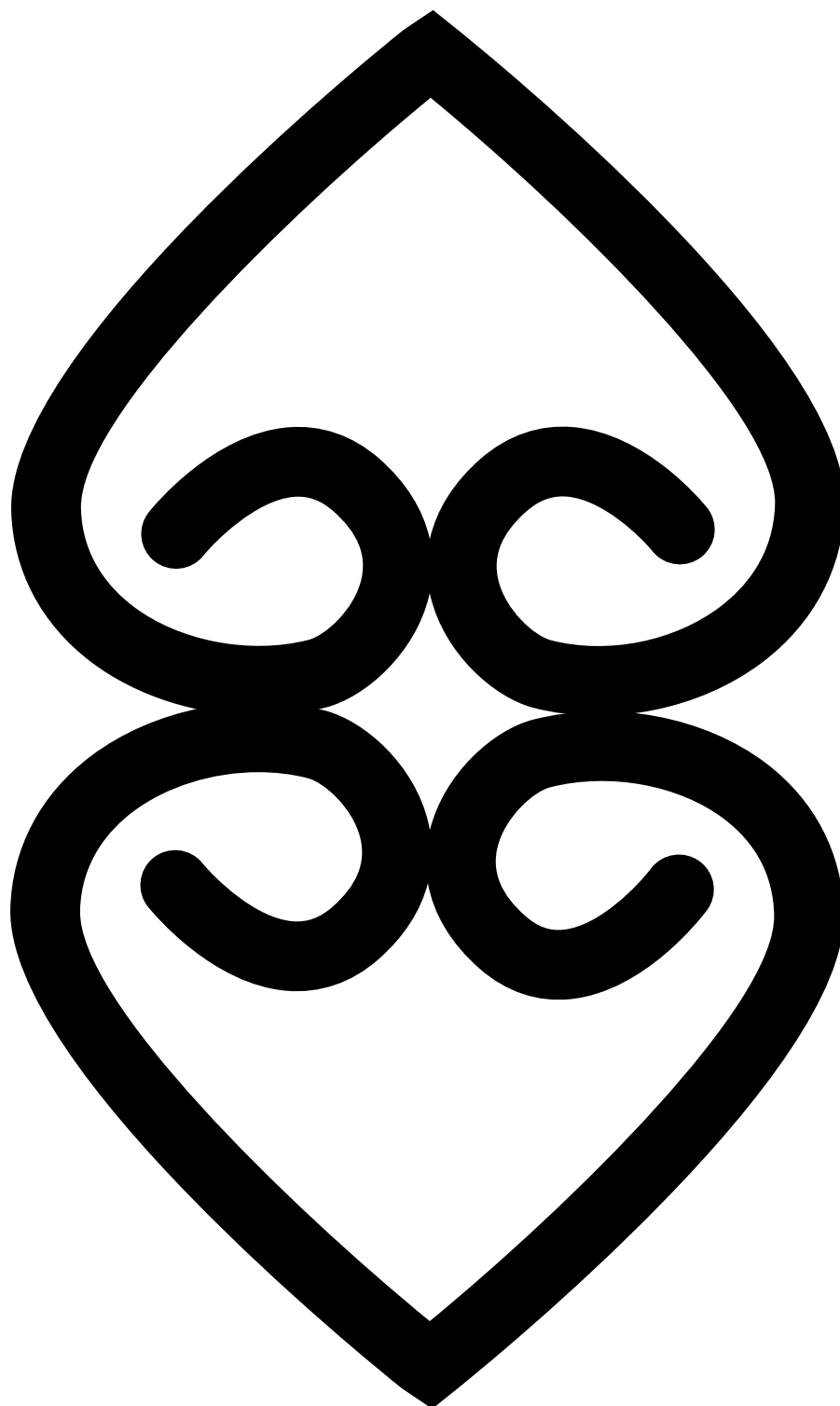


APÊNDICE 3: ACOMPANHAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES.

Formulário de Acompanhamento Contínuo das Ações			
Este formulário tem o objetivo de ser um suporte para o planejamento, realização e acompanhamento contínuo das atividades pedagógicas. Data de início do processo: _____ Responsável pelo acompanhamento: _____ Profissionais participantes: _____			
Registro			
Tarefa	Descrição	Prazo	Responsável
Definir a periodicidade do monitoramento	Determine se será semestral, anual ou outro intervalo.		
Identificar as ferramentas a serem utilizadas	Escolha dos instrumentos: questionários, grupos focais etc.		
Elaborar cronograma	Inclua todas as etapas: planejamento, coleta de dados, análise, apresentação dos resultados, intervenções pedagógicas.		
Divulgação	Informar à comunidade escolar sobre a proposta que está sendo realizada.		
(Re)avaliação das atividades pedagógicas Período de revisão: _____ Responsável: _____			



1.1



Asase ye duru

“A Terra tem peso”. Ele representa a divindade da Terra, a importância da Terra para sustentar a vida e a necessidade de nutri-la e respeitá-la. É um lembrete da providência e do poder da Mãe Terra.





AS AUTORAS

Aldenora Conceição de Macedo

Professora no Governo do Distrito Federal – SEEDF.

Foi Assessora da Diretoria de Educação do Campo e Direitos Humanos da SEEDF, e Gerente de Educação em Direitos Humanos e Diversidade na SEEDF.

É doutora em Educação - UnB. Mestra em Educação em Direitos Humanos e Cultura de Paz - UnB. Especialista em Direitos Humanos da Criança e do Adolescente – UFG; Especialista em Educação para a Diversidade, Cidadania e Direitos Humanos –UFG; Especialista em Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça– UnB; Especialista em Gestão Escolar – UnB, e Licenciada em Pedagogia. Membro do Grupo de Estudos sobre Filosofia da Educação e Formação de Professores –GEFFOP.

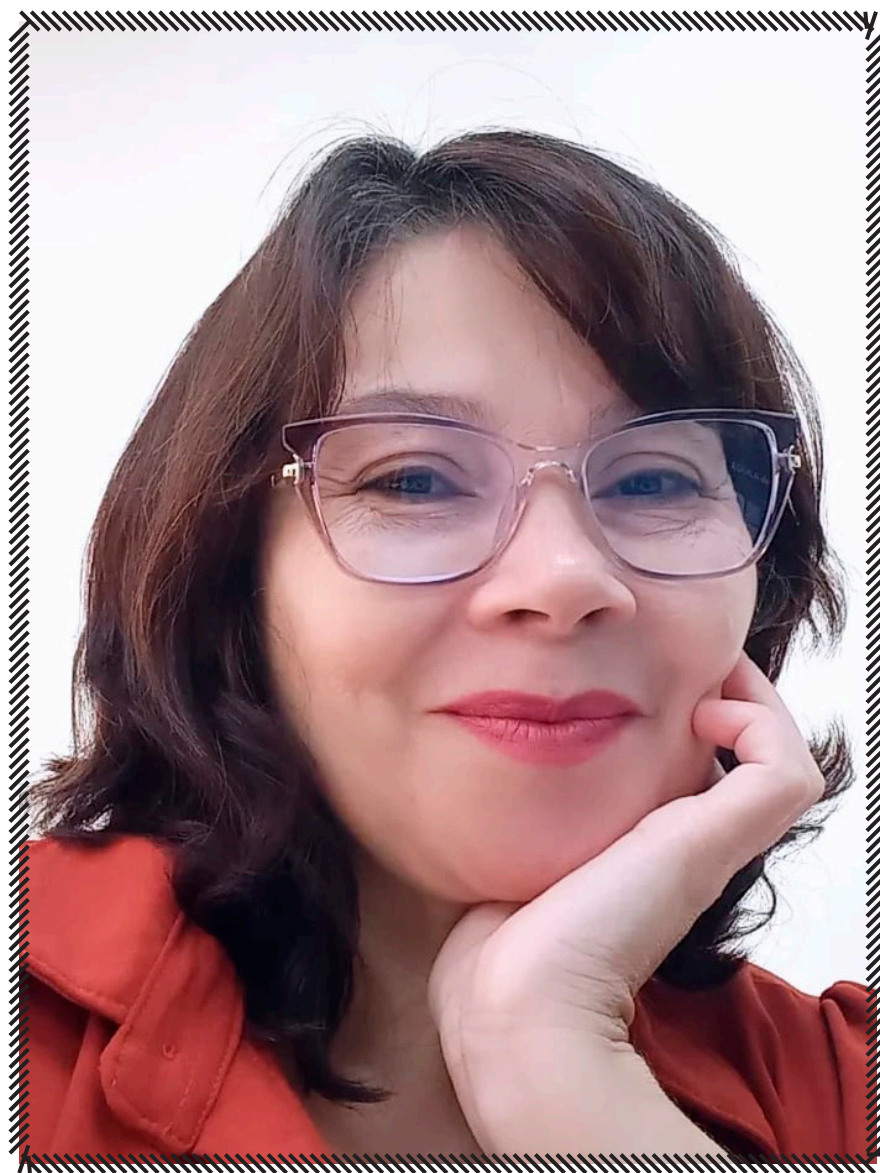
Autora do “Projeto Juntos: Relações Saudáveis na Adolescência”, uma das 10 propostas mais engajadoras e criativas pelo Edital Igualdade de Gênero na Educação Básica – 2021 (Iniciativa da Ação Educativa, Fundo Malala etc.). É autora do livro “Sobre Interseccionalidade”.

E-mail: aldenora.acm@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2346184860773342>

Publicações: encurtador.com.br/fhmE9







Elna Dias Cardoso

Professora de Sociologia no Governo do Distrito Federal – SEEDF.

Pós-doutora em Sociologia – Universidade de Brasília – UnB.

Doutora em Sociologia – UFG. Mestre em Antropologia Social – UnB.

Especialista em Teoria Antropológica – UFPa. Bacharela e licenciada em Ciências Sociais.

Curadora da Exposição “A presença negra na Construção de Brasília” – Arquivo Público do Distrito Federal. Membro do corpo editorial da Revista Educação, Psicologia em Interfaces. Membro do corpo editorial da Revista Científica Novas Configurações - Diálogos Plurais.

Membro do Grupo de Pesquisa “Movimentos Religiosos e Direitos Humanos no DF / Departamento de Sociologia da UnB.

Atuou como coordenadora do Projeto Taguatinga Plural: educação Antirracista na Prática da Coordenação Regional de Ensino de Taguatinga.

E-mail: elnaeenzo123@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5574504854045200>

Publicações: https://scholar.google.com/citations?view_op=new_profile&hl=pt-BR&authuser+1





AS LEITORAS E OS LEITORES CRÍTICAS(OS)



Adeir Ferreira Alves

Professor de Filosofia da SEEDF. Vice-diretor do CED 01 do Riacho Fundo II. Membro do Núcleo de Estudos Afrobrasileiros – NEAB/UnB e do Grupo de Estudo e Pesquisa em Políticas Públicas, História, Educação das Relações Raciais e de Gênero – GEPPHERG-FE/UnB.



Ana Cristina Machado

Professora da SEEDF; graduada em Sociologia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA); tem especialização em Sociologia do Trabalho e Exclusão Escolar e em Gestão Democrática. Diretora da Secretaria de Raça e Sexualidade do Sinpro (Mandato 2022-2025).



Bernardo Barbosa Matos

Promotor de Justiça do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios – MPDFT; Mestre em Sociologia pela Universidade de Brasília (UnB) e bacharel em Direito pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ).





Carlos Fernandez

Professor da SEEDF; Graduado em Sociologia, Ciência Política e Pedagogia, com mestrado em Ciências da Educação; Diretor da Secretaria de Raça e Sexualidade do Sinpro (Mandato 2022-2025); Diretor Fundador da União de Negros pela Igualdade (Unegro/SP). Diretor da Secretaria de Raça e Sexualidade do Sinpro (Mandato 2022-2025).



Cyntia Cristina de Carvalho e Silva

Delegada-Chefe Adjunta da Delegacia Especial de Repressão aos Crimes por Discriminação Racial, Religiosa, ou por Orientação Sexual, ou Contra a Pessoa Idosa ou com Deficiência – DECRIN. Doutora e Mestra em Sociologia e Bacharel em Direito pela Universidade de Brasília.



Deborah Silva Santos

Professora de Museologia da Universidade de Brasília. Foi Secretária de Direitos Humanos da UnB (2022 a 2024). Membro do Grupo de Pesquisa Museologia, Memória e Patrimônio do PPGCInF/FCI/UnB e do GEPPHERG do PPGE/FE/UnB. Pesquisadora do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros – NEAB/CEAM/UnB.





Diego Moreno de Assis e Santos

Subsecretário de Políticas para Crianças e Adolescentes da Sejus (DF); Presidente do Conselho Distrital de Promoção da Igualdade Racial (Codipir). Foi Secretário-Geral Adjunto da Comissão Nacional de Igualdade Racial do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CF-OAB).



Glacilene Caiana da Silva Macedo

Professora da SEEDF, foi Assessora de Educação do Campo e Direitos Humanos da SEEDF. Mestra em Educação Profissional pela UnB, graduada em Letras/Português pela Universidade Católica de Brasília. Pesquisadora do Grupo de Estudo e Pesquisa em Políticas Públicas, História, Educação das Relações Raciais e de Gênero (GEPPHERG) da UnB.



Lelton Melo da Fonseca

Professor de Geografia da SEEDF. Vice-diretor do CEF 05 de Taguatinga. Mestrando em Ensino de Geografia pelo Instituto Federal de Brasília (IFB). Especialista em Interdisciplinaridade em Metodologias Ativas pela UnDF e em Educação Inclusiva pelo Centro Universitário ICESP.





Lucia Chiyere Ijeoma Udemezue

Bacharel em Ciências Sociais, licenciada em educação infantil e sociologia. Gestora de políticas públicas voltadas à participação social, diversidade e inclusão (relações raciais, LGBTQIPNA+, imigrantes e refugiados). Cofundadora do coletivo de arte-educação Manifesto Crespo e do quilombo urbano Casa Crespa.



Marcelle Matias de Lucena Pedrozo

Licenciatura em Educomunicação pela Escola de Comunicações e Arte da Universidade de São Paulo (USP). Assistente da área de Educação da Ação Educativa e pesquisadora de educação, comunicação, mídia, gênero e raça.



Márcia Gilda Moreira Cosme

Professora da SEEDF; Graduada em pedagogia e pós-graduada em Coordenação Pedagógica pela Universidade de Brasília (UnB); Diretora do Sinpro, foi Coordenadora da Secretaria de Raça e Sexualidade (Mandato 2022-2025).





Marcos Lopes dos Reis

Professor da SEEDF. Pedagogo, psicopedagogo, autor de livros infantis. Participa do grupo Histórias de Griô que, através da arte, faz formação de professores e ensina a crianças e adolescentes a importância de uma sociedade antirracista.



Matheus Fernandes Couto

Analista em Gestão Educacional e Políticas Públicas da SEEDF, atuando na Diretoria de Execução da Corregedoria da SEEDF. Graduando em Psicologia pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos (UNICEPLAC). Pesquisador em Psicanálise.



Renata Callaça Gadioli dos Santos

Professora da SEEDF aposentada; Professora do Núcleo de Estudos Afro-brasileira/CEAM/UnB; Doutora em Desenvolvimento, Sociedade e Cooperação Internacional - Políticas Públicas /UnB; Doutora em Geografia do Desenvolvimento/ Universidade Paris Diderot – Paris 7.



O segundo volume do caderno É preciso ser antirracista se volta para as práticas do dia a dia. Se o primeiro volume abordava ações pedagógicas antirracistas, esta publicação traz informações importantes para encaminhamentos que ajudarão não só a prevenir e combater, como também a coibir o racismo na escola – venha ele de crianças, jovens, adultos, colegas de profissão, pessoal de apoio ou mesmo de pais, mães, familiares e responsáveis.

A comunidade escolar deve entender que o combate ao racismo faz parte do dia a dia de todos e todas. É a escola na prevenção e enfrentamento ao racismo.

Este livro conta como o basta ao racismo surgiu como demanda da sociedade e evoluiu para um grito que, finalmente, transformou-se em leis, no plural. É necessário, agora, colocar em prática todo o arcabouço legal já constituído a duras penas e muitas, mas muita luta.

